

Nota voor burgemeester en wethouders

Team
DEV-BLD

Onderwerp

Arbeidsmarktbeleid startnotitie

1- Notagegevens		2- Bestuursorgaan	
Notanummer	2018-000178	<input checked="" type="checkbox"/> B & W	13-03-2018
Datum	23-01-2018	<input checked="" type="checkbox"/> Raad	--
Programma:		<input type="checkbox"/> Burgemeester	--
07 Inkomens-voorziening en arbeidsmarkt		College van B & W	
Portefeuillehouder Weth. Kolkman		- Burgemeester	- Weth. Kolkman
		- Weth. Grijzen	- Weth. Rorink

Besluitenlijst	d.d.	d.d.	d.d.
<input type="checkbox"/> Akkoordstukken	--	<input checked="" type="checkbox"/> Openbaar	13-03-2018
		<input type="checkbox"/> Besloten	--

Routing	d.d.	par.	
Regiemanager	24-01-2018	<input type="checkbox"/> adj.secr.	--
wethouder	24-01-2018	<input checked="" type="checkbox"/> gem.secr.	24-01-2018
		BIS Openbaar	
		Status	Definitief 2018-03-15

Bijlagen

Uitvoeringskader aan de slag met arbeidsmarktbeleid

B & W d.d.: 13-03-2018

Besloten wordt:

- 1 De startnotitie 'aan de slag met arbeidsmarktbeleid' vast te stellen;
- 2 de raadsmededeling vast te stellen;
- 3 de stukken aan te bieden aan de raad;
- 4 de nota en het besluit openbaar te maken.

Financiële aspecten:

Financiële gevolgen voor de gemeente?	Nee
Begrotingswijziging	Nee

Voorstel openbaarmaking conform Wet Openbaarheid Bestuur (Wob)

- De nota en het besluit openbaar te maken
- De nota en het besluit openbaar te maken vergezeld van bijgaand persbericht
- De nota en het besluit openbaar te maken nadat
- De nota en het besluit openbaar te maken, behalve...
- Het besluit openbaar te maken, maar niet de nota, gelet op artikel:
- De nota en het besluit niet openbaar te maken, gelet op artikel:

Kennisgeving/ Bekendmaking Awb

Kennisgeving (publicatie) conform Awb	Nee
Bekendmaking conform Awb	Nee

ADVIESRADEN:

Toelichting

Inleiding

We zien dat de Nederlandse economie over de gehele linie aantrekt. Ook in Deventer is sprake van een positieve economische ontwikkeling (meer bedrijven, meer banen, minder leegstand, minder WW-uitkeringen, zie ook de bijgevoegde factsheet arbeidsmarkt 2017). De match op de banengroei in Deventer blijft echter achter. Bedrijven hebben moeite met het invullen van hun vacatures met kwalitatief goed geschoold personeel. Tegelijkertijd is er een grote groep mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt die niet participeert (ter illustratie is de eerste analyse van de recent uitgevoerde bestandsanalyse bijgevoegd).

Arbeidsmarktbeleid, in het kader van het bestrijden van de mismatch tussen vraag en aanbod in brede zin, is een niet op zichzelf staand begrip. Het terugdringen van werkloosheid is vooral afhankelijk van de conjunctuur en de economische structuur van de regio. Dit zijn zaken waarop we beperkt invloed kunnen uitoefenen. Zodoende is het noodzakelijk om de groei van werkgelegenheid te stimuleren. Het versterken van de economische structuur en het vergroten van de dynamiek op de arbeidsmarkt vragen om een investering in (sociale) innovaties op de arbeidsmarkt en voldoende gekwalificeerd personeel op alle werk- en denkniveaus. Daarvoor is een optimale afstemming nodig tussen economie, sociaal, ruimte en onderwijs. De economie heeft een goed werkende arbeidsmarkt nodig, zonder goed personeel geen functionerende arbeidsmarkt.

De huidige krappe arbeidsmarkt vormt een bedreiging voor onze economie, zonder beschikbaar geschikt potentieel kunnen onze bedrijven niet blijven bestaan. Op dit moment is er bijvoorbeeld een zeer grote vraag naar ICT-ers, samen met de ICT bedrijven, het onderwijs Saxion en Aventus wordt dit vraagstuk binnen het project Deventer Informatiestad opgepakt.

Het realiseren van maximale werkgelegenheid voor alle Deventenaren (van laag- tot hoogopgeleid), de laagste werkloosheid van Nederland, elke jongere een startkwalificatie, iedereen actief, het vergroten van de lokale welvaart, een optimaal vestigingsklimaat; het zijn stuk voor stuk doelstellingen van beleid of projecten die een relatie hebben met onze arbeidsmarkt. De gemeente kent echter geen integraal arbeidsmarktbeleid of een uitvoeringskader.

Ook deze notitie is dat niet. Het is eerder een actieprogramma. Op alle fronten geven we immers al op de een of andere manier invulling aan het begrip arbeidsmarktbeleid. De notitie is erop gericht om al deze activiteiten met elkaar in verband te brengen. Het bevat dus geen visionaire vergezichten en uitvoerige strategische uiteenzettingen over arbeidsmarktbeleid. We kiezen voor een pragmatische aanpak, waarbij het overkoepelende thema arbeidsmarkt nadrukkelijk in het zadel wordt gehesen. Kortom: aan de slag met arbeidsmarkt(beleid). De notitie start met een uitleg van het begrip arbeidsmarktbeleid. Vervolgens zijn op basis van een uitgebreide analyse van onze arbeidsmarkt de uitdagingen genoemd. Dit alles resulteert vervolgens in een actieprogramma voor de komende periode.

Missie gemeente Deventer

Onze missie is te werken aan een sociaaleconomisch sterke stad waar zoveel mogelijk mensen aan het werk zijn, door het realiseren van een kwalitatief goed vestigingsklimaat, door beter in te spelen op vragen van bedrijven en door samen te werken met onderwijs, kennisinstellingen, ondernemingen, regio, re-integratiepartners, brancheorganisaties en overheden.

Ambities gemeente Deventer

Bij bovenstaande missie passen, mede gelet op de uitdagingen die volgen uit de analyse, de volgende ambities:

1. Aan de slag met arbeidsmarkt(beleid)
2. Vestigingsklimaat verbeteren: faciliteren en stimuleren van bedrijvigheid samen met onze partners
3. Iedereen actief! Verkleinen van mismatch tussen vraag en aanbod op arbeidsmarkt
4. Het creëren van werkgelegenheid

Beoogd resultaat

Integrale aanpak arbeidsmarktbeleid en maximale werkgelegenheid voor alle Deventenaren

Kader

- Beleidskader Iedereen Actief! 2015
- Transformatie Sociaal Domein

- DEVisie 2020
- zie verder bijlage 2 in de notitie aan de slag met arbeidsmarktbeleid

Argumenten voor en tegen

De gemeente Deventer kent tot op heden geen integrale aanpak van het thema arbeidsmarktbeleid. De notitie aan de slag met arbeidsmarkt is de eerste stap op hoofdlijnen. De vier pijlers worden nu voorzien van concrete uitvoeringsplannen en de relevante partners worden daarbij betrokken. Door de integrale aanpak komt er meer samenhang in de verschillende activiteiten wat de werkgelegenheid voor alle Deventernaren ten goede komt (1+1=3).

Extern draagvlak (partners)

De notitie is opgesteld op basis van een uitgebreide interviewronde onder de relevante stakeholders intern en de uitkomsten zijn besproken met een afvaardiging van de DKW-HRM kring en het ROC. Beide herkenden zich in de signalen en benodigde acties.

Financiële consequenties

nvt

De bestaande beleidscapaciteit wordt ingezet om samen met de relevante stakeholders de verschillende uitvoeringsplannen vorm te geven.

Aanpak/uitvoering

De vier pijlers uit deze startnotitie worden nu uitgewerkt in concrete uitvoeringsplannen, mede gevoed door het eerdaags op te leveren onderzoek naar de vraag van de arbeidsmarkt in de (nabije) toekomst in de arbeidsmarktregio (Stedenvierkant). Tevens zien wij dit als het startmoment om het gesprek te voeren met de verschillende relevante stakeholders op het terrein van de arbeidsmarkt zoals het DEP, Saxion, ROC, KonnecteD etc. De uitvoeringsplannen worden aan u gepresenteerd.

RAADSMEDEDELING

Onderwerp	Arbeidsmarktbeleid startnotitie		
Mededelingennr	2018-000178	Portef.houder	Weth. Kolkman
Team	DEV-BLD	BenW-besluit d.d.:	13 maart 2018

1. Inleiding: waarom deze mededeling

Het college heeft de startnotitie aan de slag met arbeidsmarktbeleid vastgesteld. In deze raadsmededeling informeert het college uw raad over deze notitie.

2. Kader

- Beleidskader Iedereen Actief! 2015
- Transformatie Sociaal Domein
- DEVisie 2020
- zie verder bijlage 2 in de notitie aan de slag met arbeidsmarktbeleid

3. Kern van de boodschap

De gemeente wil zoveel mogelijk mensen aan het werk helpen. Daarvoor is het noodzakelijk om banen te creëren die aansluiten bij de kwaliteiten van werkzoekenden. Ook is het van belang de kwalificaties van werknemers aan te laten sluiten op de vraag van de arbeidsmarkt.

De Nederlandse economie trekt aan. Ook in Deventer gaat het goed met de economie. Er zijn meer bedrijven, meer banen en daardoor verstrekt het UWV minder WW-uitkeringen en de gemeente minder bijstandsuitkeringen. Toch hebben bedrijven moeite met het vervullen van vacatures. Met het nieuwe arbeidsmarktbeleid wil de gemeente er voor zorgen dat vraag en aanbod op alle niveaus beter op elkaar aansluiten.

4. Nadere toelichting

economie en arbeidsmarkt trekken weer aan

We zien dat de Nederlandse economie over de gehele linie aantrekt. Ook in Deventer is sprake van een positieve economische ontwikkeling (meer bedrijven, meer banen, minder leegstand, minder WW-uitkeringen, zie ook de bijgevoegde factsheet arbeidsmarkt 2017). De match op de banengroei in Deventer blijft echter achter. Bedrijven hebben moeite met het invullen van hun vacatures met kwalitatief goed geschoold personeel. Tegelijkertijd is er een grote groep mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt die niet participeert (ter illustratie is de eerste analyse van de recent uitgevoerde bestandsanalyse bijgevoegd).

samenhangende factoren en acties

Arbeidsmarktbeleid, in het kader van het bestrijden van de mismatch tussen vraag en aanbod in brede zin, is een niet op zichzelf staand begrip. Het terugdringen van werkloosheid is vooral afhankelijk van de conjunctuur en de economische structuur van de regio. Dit zijn zaken waarop we beperkt invloed kunnen uitoefenen. Zodoende is het noodzakelijk om de groei van werkgelegenheid te stimuleren. Het versterken van de economische structuur en het vergroten van de dynamiek op de arbeidsmarkt vragen om een investering in (sociale) innovaties op de arbeidsmarkt en voldoende gekwalificeerd personeel op alle werk- en denkniveaus. Daarvoor is een optimale afstemming nodig tussen economie, sociaal, onderwijs en ruimte.

De economie heeft een goed werkende arbeidsmarkt nodig: zonder goed personeel geen functionerende arbeidsmarkt. De huidige krappe arbeidsmarkt vormt een bedreiging voor onze economie, zonder beschikbaar geschikt potentieel kunnen onze bedrijven niet blijven bestaan. Op dit moment is er bijvoorbeeld een zeer grote vraag naar ICT-ers, samen met de ICT bedrijven, het onderwijs Saxion en Aventus wordt dit vraagstuk binnen het project Deventer Informatiestad opgepakt.

Het realiseren van maximale werkgelegenheid voor alle Deventenaren (van laag- tot hoogopgeleid), de laagste werkloosheid van Nederland, elke jongere een startkwalificatie, iedereen actief, het vergroten van de lokale welvaart, een optimaal vestigingsklimaat: het zijn stuk voor stuk doelstellingen van beleid of projecten die een relatie hebben met onze arbeidsmarkt.

de startnotitie: een actieprogramma

De gemeente kent geen integraal arbeidsmarktbeleid of een uitvoeringskader. Ook deze notitie draagt niet de illusie inzicht dat te zijn. Het is eerder een actieprogramma. Op alle fronten geven we immers al op de een of andere manier invulling aan het begrip arbeidsmarktbeleid. De notitie is erop gericht om al deze activiteiten met elkaar in verband te brengen en onderling af te stemmen. Het bevat dus geen visionaire vergezichten en uitvoerige strategische uiteenzettingen over arbeidsmarktbeleid. We kiezen voor een pragmatische aanpak, waarbij het overkoepelende thema arbeidsmarkt nadrukkelijk in het zadel wordt gehesen. Kortom: aan de slag met arbeidsmarkt(beleid).

De startnotitie start met een uitleg van het begrip arbeidsmarktbeleid. Vervolgens zijn op basis van een uitgebreide analyse van onze arbeidsmarkt de uitdagingen genoemd. Dit alles resulteert vervolgens in een actieprogramma voor de komende periode.

missie gemeente Deventer

Onze missie is te werken aan een sociaaleconomisch sterke stad waar zoveel mogelijk mensen aan het werk zijn, door het realiseren van een kwalitatief goed vestigingsklimaat, door beter in te spelen op vragen van bedrijven en door samen te werken met onderwijs, kennisinstellingen, ondernemingen, regio, re-integratiepartners, brancheorganisaties en overheden.

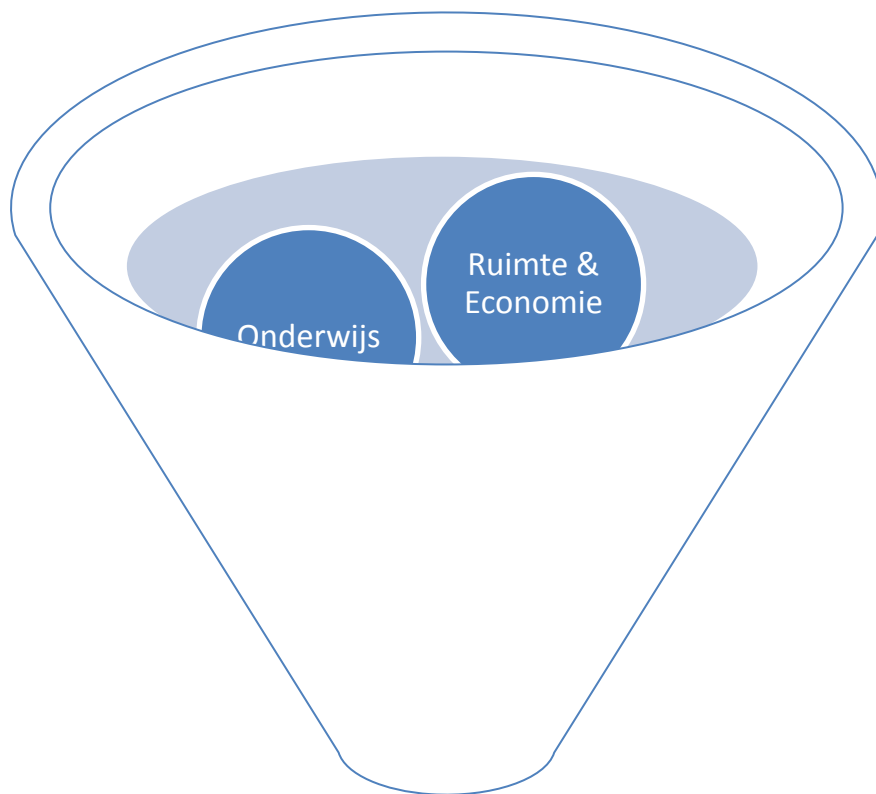
Ambities gemeente Deventer:

Bij bovenstaande missie passen, mede gelet op de uitdagingen die volgen uit de analyse, de volgende ambities:

1. Aan de slag met arbeidsmarkt(beleid)
2. Vestigingsklimaat verbeteren: faciliteren en stimuleren van bedrijvigheid samen met onze partners
3. Iedereen actief! Verkleinen van mismatch tussen vraag en aanbod op arbeidsmarkt
4. Het creëren van werkgelegenheid

Startnotitie

Samen aan de slag met arbeidsmarkt



**Arbeidsmarkt het
verbindende thema!**

Inleiding

We zien dat de Nederlandse economie over de gehele linie aantrekt. Ook in Deventer is sprake van een positieve economische ontwikkeling (meer bedrijven, meer banen, minder leegstand, minder WW-uitkeringen). De match op de banengroei in Deventer blijft echter achter. Bedrijven hebben moeite met het invullen van hun vacatures met kwalitatief goed geschoold personeel. Tegelijkertijd is er een grote groep mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt die niet participeert.

In Deventer is sprake van een arbeidsmarkt met twee gezichten. Aan de ene kant is er een tekort aan hoger opgeleide werknemers in de techniek, logistiek, zorg en ICT. Aan de andere staat er een grote groep (lager opgeleide) mensen aan de kant. Wij stellen ons daarom tot doel een bijdrage te leveren aan een sociaaleconomisch sterke stad waarin zoveel mogelijk mensen aan het werk zijn, door beter in te spelen op vragen van bedrijven en samen te werken met onderwijs, kennisinstellingen, ondernemingen, brancheorganisaties en overheden.

Arbeidsmarktbeleid, in het kader van het bestrijden van de mismatch tussen vraag en aanbod in brede zin, is een niet op zichzelf staand begrip. Het terugdringen van werkloosheid is vooral afhankelijk van de conjunctuur en de economische structuur van de regio. Dit zijn zaken waarop we beperkt invloed kunnen uitoefenen. Zodoende is het noodzakelijk om de groei van werkgelegenheid te stimuleren. Het versterken van de economische structuur en het vergroten van de dynamiek op de arbeidsmarkt vraagt om een investering in (sociale) innovaties op de arbeidsmarkt en voldoende gekwalificeerd personeel. Daarvoor is een optimale afstemming nodig tussen economie, sociaal, ruimte en onderwijs:

- Een optimaal vestigingsklimaat
- Een aantrekkelijke woonstad
- Een bloeiende economie
- Een passend aanbod

Het realiseren van maximale werkgelegenheid voor alle Deventenaren, de laagste werkloosheid van Nederland, elke jongere een startkwalificatie, iedereen actief, het vergroten van de lokale welvaart, een optimaal vestigingsklimaat; het zijn stuk voor stuk doelstellingen van beleid of projecten die een relatie hebben met onze arbeidsmarkt. De gemeente kent echter geen integraal arbeidsmarktbeleid of uitvoeringskader.

Ook deze notitie is dat niet. Het is eerder een actieprogramma. Op alle fronten geven we immers al op de een of andere manier invulling aan het begrip arbeidsmarktbeleid.

De notitie is erop gericht om al deze activiteiten met elkaar in verband te brengen. Het bevat dus geen visionaire vergezichten en uitvoerige strategische uiteenzettingen over arbeidsmarktbeleid. We kiezen voor een pragmatische aanpak, waarbij het overkoepelende thema arbeidsmarkt nadrukkelijk in het zadel wordt gehezen. **Kortom: aan de slag met arbeidsmarkt(beleid).**

De notitie start met een uitleg van het begrip arbeidsmarktbeleid. Vervolgens zijn op basis van een uitgebreide analyse van onze arbeidsmarkt de uitdagingen genoemd. Dit alles resulteert vervolgens in een actieprogramma voor de komende periode.

Hoofdstuk 1: Arbeidsmarktbeleid een kwestie van interpretatie

1.1 Definitie arbeidsmarktbeleid

Onder arbeidsmarktbeleid vallen traditioneel gezien de typisch overheidsmaatregelen die erop gericht zijn om werkloosheid terug te dringen. In de praktijk zijn het de overheid en aan de overheid gelieerde partijen die deze maatregelen uitvoeren. Maar wanneer we arbeidsmarktbeleid in een bredere context plaatsen dan dragen alle maatregelen gericht op het verbeteren van het vestigingsklimaat bij aan arbeidsmarktbeleid. Onderstaand volgt een toelichting op beide interpretaties.

1.1.1 Traditioneel (actief arbeidsmarktbeleid); terugdringen werkloosheid

De invloed van de overheid op het goed functioneren van de arbeidsmarkt is beperkt. Echter de financiële en maatschappelijke consequenties komen voor een belangrijk deel voor rekening van de overheid. Daarom is het ook niet vreemd dat bij arbeidsmarktbeleid gedacht wordt aan de traditionele overheidsmaatregelen om werkloosheid terug te dringen, namelijk:

- Scholing: her-, om- en bijscholingsprogramma's om kennis en/of vaardigheden op te doen die nodig zijn om aan het werk te komen;
- Plaatsingsbevorderende maatregelen: verbeteren van de kansen op het vinden van een (betaalde) baan door (kansarme) werklozen, bijvoorbeeld door:
 - het geven van loonkostensubsidies
 - ondersteuning gericht op het verbeteren/optimaliseren van het zoekproces
 - stimuleren van zoekinspanningen
 - ondersteuning gericht op het aantrekkelijker maken voor werkgevers om een werkzoekende in dienst te nemen
 - gesubsidieerde en/of beschutte banen;
- Werkgelegenheidsverruimende- en werkervaringsmaatregelen: het scheppen van tijdelijk additionele werkgelegenheid vaak in de publieke sector met het doel de vaardigheid van werklozen op peil te houden of hen arbeidservaring te laten opdoen.

Actief arbeidsmarktbeleid dient meerdere doelen. De belangrijkste zijn het verlagen van de (structurele) werkloosheid, het verlagen van uitkeringslasten, het verhogen van de arbeid-productiviteit van werkzoekenden en het bevorderen van participatie op de arbeidsmarkt van zoveel mogelijk groepen in de samenleving. Kortom: alle activiteiten die erop gericht zijn om de vraag naar betaalde arbeid en het aanbod van betaalde arbeid in balans te brengen (betaald werk voor iedereen, vacatures snel ingevuld).

Wat opvalt is dat inspanningen zijn gericht op het vinden van *betaalde* arbeid. De vraag is echter of betaald werk voor iedereen wel een realistische doelstelling is/blijft gelet op de huidige maatschappelijke ontwikkelingen? Door robotisering, automatisering, digitalisering, internationalisering, circulaire economie, deeleconomie etc. wordt de disbalans tussen de vraag naar betaald werk en het aanbod van betaald werk naar verwachting steeds groter.

Zonder de vraag op dit moment te beantwoorden zullen we ons in de komende periode af moeten vragen of de traditionele definitie stand kan houden. Is een verruiming nodig, waarbij we ernaar streven dat iedereen actief is en een zinvol bestaan kan opbouwen? Dus niet langer de focus op betaald werk leggen?

1.1.2 Bredere context; terugdringen werkloosheid en verbeteren vestigingsklimaat

Wanneer arbeidsmarktbeleid in een bredere context wordt geplaatst dan vallen alle maatregelen die erop gericht zijn om het vestigingsklimaat te optimaliseren onder de definitie van arbeidsmarktbeleid. Denk daarbij aan het zorgdragen voor voldoende kwalitatief aanbod van bedrijventerreinen (werklocaties), het aansluiten van (vak) opleidingen met de vraag vanuit de markt, ruimtelijk-economisch beleid zoals detailhandelsvisie, horecabeleid, omgevingsvisie, woningaanbod over de gehele linie op orde, aantrekkelijk en onderscheidend cultureel aanbod, voldoende mogelijkheden om te recreëren, infrastructuur op orde, optimale bereikbaarheid zowel via weg, water en spoor, gemeentelijk accountmanagement, regionale samenwerking etc.

In dit verband is de ontwikkeling van de Vijfhoek genoemd als de meest succesvolle interventie in de afgelopen decennia. De hierdoor gerealiseerde bevolkingsgroei met name in het segment van middelbaar en hoger opgeleiden heeft geleid tot economische groei en daarmee groei van werkgelegenheid.

1.2 Arbeidsmarkt in gemeentelijke organisatie

1.2.1 Traditioneel

Wanneer we beide definities of interpretaties van arbeidsmarktbeleid toeschrijven naar de gemeentelijke organisatie dan zien we dat de verantwoordelijkheid voor het traditionele arbeidsmarktbeleid bij het programma 7 Inkomensvoorziening en Arbeidsmarkt ligt. Daar wordt beleid opgesteld en uitgevoerd dat erop gericht is om de langdurige werkloosheid zoveel mogelijk terug te dringen en te voorkomen. Deventer Werktalent voert de re-integratietaken in het kader van de Participatiewet lokaal en regionaal (Factor Werk; arbeidsmarktregio) uit.

Bij Deventer Werktalent werkt de werkgeversdesk dagelijks aan het verbinden van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. De dienstverlening aan werkgevers is dé succesfactor voor het behalen van de doelstellingen in het kader van de Participatiewet en daarmee ondersteunend aan het bijdragen van de arbeidsvraag(tekorten) van de toekomst voor onze werkgevers. Deventer Werktalent investeert in het onderhouden van een werkgeversnetwerk en het delen van (arbeidsmarkt)informatie. Zij adviseert, ondersteunt en ontzorgt de werkgevers. Met het UWV, de partners in de stad en de werkgevers zorgt Deventer Werktalent voor nieuwe werkvormen, werkplekken en diensten om de kandidaten op de beste plek te plaatsen. Dit kan verschillende vormen hebben, zoals werkervaringsplaatsen, proefplaatsingen met als doel betaald werk.

1.2.2 Bredere context

De verantwoordelijkheid voor arbeidsmarktbeleid bekeken vanuit de bredere context is minder expliciet te duiden. Het optimaliseren van het vestigingsklimaat kent heel veel aspecten. Daar zit gelijk ook een probleem, want hoe brengen we alle activiteiten met elkaar in verbinding. En beschouwen we een goed functionerende arbeidsmarkt wel als het hogere doel? Als we ons er al van bewust zijn dan spreken we het in ieder geval lang niet altijd uit.

Onderstaand zijn per domein taken en verantwoordelijkheden opgenomen die bijdragen aan het optimaliseren van het vestigingsklimaat en daarmee aan arbeidsmarktbeleid in de brede context. Hierbij merken we op dat het zo veel omvattend is, dat er vast zaken onvermeld zijn gebleven. We merken bovendien op dat we lang niet altijd uitspreken of te weinig uitspreken en uitdragen dat een optimaal functionerende arbeidsmarkt het hogere doel is.

Ruimtelijk en economisch domein

- Wonen:
In nauw overleg met onze netwerkpartners voorzien we in de vraag naar woonruimte in alle segmenten. Niet alleen het aanbod sociale huur moet op orde zijn. Net zo belangrijk is het aanbod in de private sector. Voor het bedrijfsleven is het van belang dat er voldoende woningen zijn die aansluiten op de vraag en wensen van werknemers. Als voorbeeld noemen we ICT bedrijven. Daar werken hoog opgeleide jongeren, die graag in een levendige

omgeving in de binnenstad en de schil erom heen wonen en die zich nog niet definitief willen vestigen.

- **Bereikbaarheid:**
Investeren in een bereikbare stad en platteland is van groot belang voor het bedrijfsleven. Met name wanneer bedrijven voor het vervullen van hun vacatures afhankelijk zijn van werknemers uit de weide omgeving van Deventer, is het van belang dat Deventer bereikbaar is; met de auto of fiets of met het openbaar vervoer..
Daarnaast dienen goederen zo effectief mogelijk vervoerd te kunnen worden. Niet voor niets maken we ons hard voor het verbreden van de A1, het lokaal op orde hebben van de wegenstructuur en vervoer over water.
- **Ruimtelijke kaders**
Toetsingskaders om nieuwe ruimtelijke initiatieven te toetsen zijn nodig om de ruimtelijke kwaliteit te bewaken, maar hebben ook een belangrijke functie om (financiële) zekerheid te bieden wanneer bedrijven, instellingen en bewoners overwegen te investeren in Deventer. In de nieuwe omgevingsvisie wordt gewerkt aan het samenbrengen van zoveel mogelijk ruimtelijke kaders in één visie.
- **Openbare ruimte**
Aanleg en onderhoud van de openbare ruimte is een kerntaak van de gemeente. Wanneer straten, stoepen, verlichting, riolering etc. niet op orde zijn, komt de kwaliteit van de omgeving onder druk te staan. Niet voor niets lokken investeringen in de openbare ruimte op bijvoorbeeld de bedrijventerreinen vaak private investeringen uit.
- **Ruimte om te ondernemen**
Voor het economisch welvaren van Deventer (en het voorzien in werk voor inwoners van Deventer) is het van groot belang dat ondernemers zich hier kunnen vestigen. Met de ontwikkeling van het A1 Bedrijvenpark en het DOIC, de inzet in de Poort van Deventer, behoud van de kwaliteit van bedrijventerreinen en de aandacht voor de binnenstad voorzien we in de vraag naar werklocaties. Daarnaast faciliteren we initiatieven van (samenwerkingsverbanden van) ondernemers die erop gericht zijn om starters te begeleiden, innovaties aan te jagen, energieverbruik terug te dringen etc.
- **Dienstverlening aan ondernemers**
Een gemeente die haar dienstverlening op orde heeft, draagt bij aan het vestigingsklimaat voor ondernemers. Dit kent vele aspecten, zoals accountmanagement, klantadvies in geval van nieuwvestiging, verhuizing of uitbreiding, onderhouden contacten met het georganiseerd bedrijfsleven (lokaal, regionaal en boven-regionaal), faciliteren van ondernemersorganisaties etc.

Onderwijs

Een optimale aansluiting onderwijs arbeidsmarkt is één van de cruciale factoren voor een goed functionerende arbeidsmarkt. De kinderen van nu moeten opgeleid worden voor de arbeidsmarkt van de toekomst. Dit geldt natuurlijk ook voor de huidige jongeren, werkzoekenden en zij-instromers. Uit onderzoek blijkt een aanzienlijk deel van de MBO studenten een opleiding volgt waar in de nabije toekomst geen werk meer voor is. Lokaal kent Deventer de Technicampus, een mooi voorbeeld van samenwerking van de 3O's (Onderwijs, overheid en ondernemers), waar jongeren worden voorbereid op een baan in de techniek.

Hoofdstuk 2: Analyse en uitdaging

2.1 Analyse

Voor deze notitie zijn de volgende zaken in beeld gebracht:

- **Onze netwerkpartners (bijlage 1)**
In de volksmond en het denken wordt arbeidsmarktbeleid al snel beschouwd als een overheidstaak, maar dat is bij lange na niet juist. Het bedrijfsleven en instellingen zorgen immers voor het werk en het onderwijs voorziet in voldoende gekwalificeerd personeel. Daar waar een mismatch ontstaat of dreigt te ontstaan tussen vraag naar en aanbod van werk kan de overheid iets betekenen; veelal in faciliterende zin. In die hoedanigheid onderhouden we stevige relaties met veel netwerkpartners.
Om deze notitie te kunnen opstellen was input van onze netwerkpartner onontbeerlijk. Interviews en al lopende gesprekken met onze partners hebben inzicht verschaft in het complexe netwerk waarin we opereren. Hieronder volgt een overzicht van netwerkpartners die op de een of andere manier betrokken zijn bij het thema arbeidsmarktbeleid. Daar waar mogelijk niet gelijk helder is waarvoor de organisatie staat, is dit toegelicht:
- **Kaders, opgaven en projecten (bijlage 2)**
- Zonder uitpuittend te willen zijn is in bijlage 2 een overzicht opgenomen van de bestaande kaders, projecten en opgaven die op de een of andere manier een directe relatie hebben met het thema arbeidsmarktbeleid. Daarbij is het onderscheid sociaal, onderwijs, economie en ruimte gemaakt, waarbij het begrip ruimte (ruimtelijke kwaliteit) breed is geïnterpreteerd.
- **Arbeidsmarktnotitie 2014 (bijlage 3)**
In 2014 is een arbeidsmarktnotitie opgesteld, waaraan een onderzoek van het gerenommeerde Bureau Louter ten grondslag lag. De notitie inclusief de onderzoeksresultaten van Louter zijn vervat in een SWOT-analyse (bijlage 3). De acties die voor het conto van de gemeente komen zijn opgepakt. In de tabel is kort beschreven wat de stand van zaken is.
Voor de volledigheid vermelden we dat binnenkort een nieuw onderzoek naar de regionale arbeidsmarkt uitgevoerd zal worden uitgevoerd door de Cleantech regio.
- **Inzichten betrokken medewerkers (bijlage 4)**
Verschillende medewerkers binnen de domeinen ruimte & economie, onderwijs en sociaal zijn in 2016 geïnterviewd. De resultaten van deze interviews zijn opgenomen in bijlage 4.
- **Factsheet arbeidsmarkt 2017 (bijlage 5)**
Door Kennis & Verkenning is in 2017 uitgebreid in beeld gebracht hoe het gesteld is met de Deventer arbeidsmarkt.

2.2 Uitdaging

Uit de analyse en de interviews destilleren we de volgende uitdagingen, waar we de komende periode voor staan:

Oplossen mismatch arbeidsmarkt in verschillende sectoren

Ondernemers die hun vacatures niet kunnen invullen met voldoende gekwalificeerd personeel worden gehinderd in hun bedrijfsvoering met mogelijke gevolgen voor de winst- en verliesrekening. We zien dit probleem in verschillende sectoren en op verschillende onderwijsniveaus.
Dit kan aanleiding zijn om uit te wijken naar plaatsen waar gemakkelijker aan gekwalificeerd personeel is te komen. Wanneer men kiest voor verplaatsing dan verdwijnt een van de welvaartsbronnen uit Deventer. Waarbij er uiteraard tussen de keuze voor blijven of vertrekken nog een hele wereld ligt.

Verbeteren aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt

Onderwijs dat onvoldoende en/of te weinig gekwalificeerde mensen aflevert, waaraan het bedrijfsleven behoefte heeft, draagt niet optimaal bij aan welvaarts-groei. Integendeel: collectieve middelen worden verbruikt zonder dat een optimaal maatschappelijk rendement in het verschiet ligt. In het slechtste geval moet de gemeenschap blijven bijspringen omdat voor de samenleving niet passende leerwegen zijn gerealiseerd.

Terugdringen langdurige werkloosheid

Voor de gemeente betekent veel mensen in de bijstand een hoge kostenpost. Dat kost geld dat niet aan andere productievere zaken kan worden uitgegeven. Daarnaast neemt de eigenwaarde van mensen fors af door langdurige werkloosheid. Dit is zeker het geval bij de laag opgeleiden, die in hun leven betrekkelijk weinig positieve bevestiging hebben gehad. Hen aan de kant laten staan is niet goed voor henzelf en voor de samenleving. Beter is het te voorkomen dat men aan de kant komt te staan. Dan gaat menselijk kapitaal niet verloren!

Organiseren van samenhang binnen de gemeentelijke organisatie op het thema arbeidsmarkt

De resultaten uit de interviews hebben we herleid naar een viertal thema's: Aan de slag met arbeidsmarkt(beleid), vestigingsklimaat verbeteren in nauwe samenwerking met bedrijfsleven en onderwijs, iedereen actief (verkleinen van mismatch tussen vraag en aanbod op arbeidsmarkt) en het creëren van werkgelegenheid. Deze vier thema's zijn vervolgens leidend in een actieprogramma dat is opgenomen in hoofdstuk 3.

Hoofdstuk 3: Missie, ambities en opgaven

3.1 Missie en ambities gemeente Deventer

Missie gemeente Deventer

Onze missie is te werken aan een sociaaleconomisch sterke stad waar zoveel mogelijk mensen aan het werk zijn, door het realiseren van een kwalitatief goed vestigingsklimaat, door beter in te spelen op vragen van bedrijven en door samen te werken met onderwijs, kennisinstellingen, ondernemingen, regio, brancheorganisaties en overheden.

Ambities gemeente Deventer

Bij bovenstaande missie passen, mede gelet op de uitdagingen die volgen uit de analyse, de volgende ambities:

1. Aan de slag met arbeidsmarkt(beleid)
2. Vestigingsklimaat verbeteren: faciliteren en stimuleren van bedrijvigheid samen met onze partners
3. Iedereen actief! Verkleinen van mismatch tussen vraag en aanbod op arbeidsmarkt
4. Het creëren van werkgelegenheid

3.2 Opgaven arbeidsmarktbeleid gemeente Deventer

Onderstaand zijn per ambitie de opgaven beschreven, waarmee we de komende periode aan de slag gaan of al zijn. Zoveel mogelijk is geduid wie, waarvoor aan de lat staat.

Aan de slag met arbeidsmarkt(beleid)!

Opgave	Toelichting
<p data-bbox="188 293 735 353">Arbeidsmarkt is het verbindende thema en krijgt continue aandacht</p>	<p data-bbox="810 293 1390 600">Het onderscheid tussen de traditionele invulling van arbeidsmarktbeleid en de benadering vanuit de bredere context zien we terug in het gemeentelijk organisatiemodel. Het terugdringen van werkloosheid is het aandachtsveld van programma 7. Andere thema's zoals economie, wonen, ruimtelijke ontwikkeling, bereikbaarheid, ondernemen en vergunnen, projectontwikkeling en -uitvoering etc. zijn ondergebracht in andere teams/programma's.</p> <p data-bbox="810 629 1390 846">Daarbij onderschrijft een ieder het belang van arbeidsmarktbeleid (of arbeidsmarkt) en zien we de relatie tussen arbeidsmarktbeleid en het eigen werkveld. Er gebeurt veel op dit gebied, maar dit wordt vaak niet gekoppeld aan het thema arbeidsmarktbeleid. We benoemen te weinig dat 'werk' het hogere doel is.</p> <p data-bbox="810 875 1358 1093">De uitdaging voor de komende periode is de samenhang tussen de verschillende gemeentelijke activiteiten verder te versterken. Ook in de regionale samenwerking zijn er nog genoeg uitdagingen om de samenwerking te intensiveren en de activiteiten nog beter op elkaar af te stemmen.</p> <p data-bbox="810 1122 1374 1249">We stellen voor om arbeidsmarktbeleid als centraal thema in te voeren. Praktisch betekent dit voor de gemeente (beleidsmatig en organisatorisch):</p> <ul data-bbox="858 1249 1390 1832" style="list-style-type: none"><li data-bbox="858 1249 1390 1361">• In nieuw te ontwikkelen kaders is (daar waar relevant) arbeidsmarkt één van de thema's, die mede bepalend is voor de kaderstelling .<li data-bbox="858 1368 1390 1429">• We gaan sociaal en economisch beleid meer verbinden.<li data-bbox="858 1435 1390 1518">• Bij beoordeling van ruimtelijke initiatieven is arbeidsmarkt één van de thema's waarop getoetst wordt.<li data-bbox="858 1525 1390 1608">• Bij het formuleren van nieuwe opgaven is de relevantie voor de arbeidsmarkt geschetst.<li data-bbox="858 1615 1390 1765">• Er is continu oog voor de samenhang tussen de verschillende beleidsvelden en teams. We stellen gezamenlijke doelen en resultaten vast. De regiemanagers vervullen hierbij een belangrijke rol.<li data-bbox="858 1771 1390 1832">• Kennisdeling en ketensamenwerking faciliteren we.

Vestigingsklimaat verbeteren: faciliteren en stimuleren van bedrijvigheid samen met onze partners

Opgave	Toelichting
<p>Samenwerking gemeente en netwerkpartners</p>	<p>Samenwerking met onze netwerkpartners vraagt om onze betrokkenheid, inzet en capaciteit. Deventer heeft een goed georganiseerd en actief bedrijfsleven. De afgelopen jaren maakt men zich hard om de Deventer economie een nieuwe boost te geven..</p> <p>Dit gebeurt op allerlei manieren en op allerlei niveaus. Een aantal voorbeelden van activiteiten en bijdragen van de economische partners in de afgelopen periode zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • DEVisie2020 • Oprichting Deventer Economisch Perspectief en de samenwerking op verschillende thema's • Doorontwikkeling regionale samenwerking naar de Cleantech Regio. • Doorontwikkeling Sallcon naar KonnecteD • Havenplatform • Deventer Informatiestad; 2000 ICT talenten naar Deventer; E-commerce stad van het Oosten • Export-internationalisering bevordering • BIZ Deventer • Opstellen ambitiekaart (onderhanden) <p>Het is van groot belang dat deze activiteiten, waarbij onze netwerkpartners in hoge mate betrokken zijn, in 2018 e.v. een vervolg krijgen. De focus van de gemeente zal in de komende jaren meer en meer moeten verschuiven van kaderstelling naar samenwerken, faciliteren en uitvoeren.</p>
<p>Deventer: versterken vestigingsklimaat</p>	<p>Zonder compleet te willen zijn volgt onderstaand een opsomming van projecten en activiteiten die volgens de economische partners en gemeente bijdragen aan het versterken van het vestigingsklimaat.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Binnenstadsagenda • Poort van Deventer • Ontwikkeling topwerklocaties DOIC en A1 Bedrijvenpark • Uitvoeringsagenda Deventer Binnenhaven (incl. realisatie containeroverslag) • Deventer Cleantech Agenda • Het aanbieden van aantrekkelijke en betaalbare woningen, eventueel samen met grote bedrijven (mogelijk willen zij investeren).

	<ul style="list-style-type: none"> • Aantrekkelijke en betaalbare woonruimte voor stagiaires (zou samen met bedrijfsleven kunnen worden opgepakt). • Blijvend zorgen voor een hoger voorzieningenniveau, zo mogelijk in samenwerking met omliggende gemeenten en bedrijven (bijv. ikv economische board Stedendriehoek). • Ondernemers met een goed stagebeleid belonen door ze publiekelijk naar voren te halen (bijv. het daarvoor instellen van een prijs).
Regionale samenwerking versterken	<ul style="list-style-type: none"> • Benutten kansen van de cleantech regio. Denk aan versterken regionale economie, innovatie stimuleren, profilering, energietransitie en circulaire economie aanjagen, schone en slimme mobiliteit, garantiebanen, samenwerking op gebied van arbeidsmarkt, onderwijs etc. • Samenwerking Apeldoorn-Deventer-Zwolle versterken.
Focus!	<p>We kunnen niet alles tegelijk. Focus is daarom nodig.</p> <p>Zowel op lokaal niveau (economische alliantie) en het regionale niveau (cleantech regio) zijn speerpunten benoemd, die veelal in elkaars verlengde liggen. Het doorvertalen van deze speerpunten naar het uitvoeringsniveau en daarin focus aan te brengen biedt kansen om samen nog effectiever aan de slag te gaan.</p>
Monitoring	<p>We monitoren jaarlijks de belangrijkste indicatoren binnen het arbeidsmarktbeleid zoals in de bijlage opgenomen.</p>

Iedereen actief!

Verkleinen van mismatch tussen vraag en aanbod op arbeidsmarkt

Opgave	Toelichting
Verkleinen mismatch tussen vraag naar en het aanbod van personeel	<p>Vacatures in de techniek, logistiek, ICT en zorg zijn op dit moment lastig in te vullen. Zo langzamerhand vormt dit een groot probleem voor veel Deventer bedrijven. Om exact inzicht te krijgen in de regionale arbeidsmarkt en daaruit vloeiende opgaven wordt op dit moment door Bureau Louter een arbeidsmarktonderzoek uitgevoerd. In nauwe samenwerking met het bedrijfsleven en het onderwijs gaan we aan de slag met de uitkomsten van het onderzoek en gaan we op projectbasis aan de slag.</p> <p>Daarnaast blijven we samen met onze partners inzetten op flankerend beleid, projecten en activiteiten die bijdragen aan het versterken van het vestigingsklimaat in brede zin.</p>
Aansluiten onderwijs-arbeidsmarkt	<p>In het verlengde van bovenstaande zijn we met de besturen van het onderwijs (Saxion en ROC) in gesprek over:</p> <ul style="list-style-type: none">• Regulier overleg tussen Saxion, ROC en Aventus. Bij voorkeur uit te breiden naar een breed overleg waarbij ook bedrijfsleven is aangehaakt.• Opleiden voor de vraag van de nabije toekomst (oa op gebied van techniek).• Vinden van voldoende stageplekken• Verbinden 3O's op branches en elkaar faciliteren in het realiseren van de optimale aansluiting.
Iedereen zo hoog mogelijk opgeleid	<p>Algemeen is het van belang om iedereen zo hoog mogelijk op te leiden binnen sectoren waar vraag bestaat. Dat is een belangrijke factor in economische groei. Dit doen we door:</p> <ul style="list-style-type: none">• Tegengaan schoolverlaters. Dit is mede een gemeentelijke taak die is opgepakt. We gaan meer dan nu in gesprek met het onderwijs om schooluitval te beperken. We zetten in op het beter in beeld brengen en begeleiden van risicogevalen.• Mensen met een beperkt IQ of leerproblemen meer praktijkgericht opleiden (leren door te doen). Dit door een ander aanbod te doen, bijv. ikv Technicampus, etc. In dit kader mogelijk ook discussie met onderwijsinspectie/ministerie van onderwijs omdat deze eenzijdig inzet op cognitief leren. (Bijv. via de G32.) Wat doen we al wat is nieuw?• Zorgen dat meer jongeren voor opleidingen kiezen die de beste kans bieden op betaald werk, zoals de techniek. Ouders en leerkrachten zijn het belangrijkste voor de te maken keuzen. Hen beïnvloeden werkt het best. Dit doen we door:<ul style="list-style-type: none">○ In publieke uitingen hier aandacht aan

	<ul style="list-style-type: none"> <ul style="list-style-type: none"> ○ geven. ○ Ouders met bijstand met leerplichtige kinderen er op wijzen dat hun kinderen meer kansen hebben als zij voor techniek kiezen. ○ In het jongerenbeleid meer aandacht aan techniek geven. • Bestaande werknemers hoger scholen door een passend aanbod te ontwikkelen in samenwerking met bedrijven en onderwijs. • Voorgaande zaken agenderen en bespreken in overleggen met voortgezet en MBO/HBO onderwijs.
<p>Lager opgeleiden aan het werk krijgen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Er voor zorgen dat lager opgeleiden hun aangeleerde vaardigheden niet kwijt raken. Dit o.a. door het gericht inzetten van het wederkerigheidsaanbod. • Zo veel mogelijk bedrijven committeren aan het bieden van werk aan lager opgeleiden. Dit door: <ul style="list-style-type: none"> ○ Bedrijven die dat doen als gemeente in het zonnetje zetten. Dit bijv. binnen het kader van Deventer Scoort. ○ Wisselende selecties van bedrijven vragen om oplossingen te helpen vinden voor o.a. het aan het werk helpen van langdurig werklozen, het zorgen van goede huisvesting voor stagiaires, etc. ○ Versterken contacten met bedrijven, omdat op de werkvloer de beslissingen worden genomen over het aannemen van mensen, bijv. door: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Uitbreiden accountmanagement en hen de boodschap meegeven alert te zijn op werk voor laaggeschoolden. ▪ Meer werkbezoeken College. ▪ Bedrijven laten adopteren door raadsleden. • Het gericht gebruiken van loonkostensubsidie en no-risk polis door DWT.

Het creëren van werkgelegenheid voor de mensen aan “de onderkant” van de arbeidsmarkt

Opgave	Toelichting
Sociaal ondernemen	<p>Meer mensen aan het werk', is een belangrijk uitgangspunt voor de gemeente en in het bijzonder voor KonnecteD. Verschillende publieke en private partijen zijn momenteel zoekende naar ideale samenwerkingsvormen om de nieuwe regelgeving tot een succes te maken. Kijkende naar de werkgevers blijkt de ontwikkeling van het sociaal ondernemerschap zeer positief te zijn.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ook in Deventer en omstreken groeit de belangstelling en het enthousiasme voor sociaal ondernemerschap. Belangrijkste vraag die speelt is hoe er zoveel mogelijk duurzame werkgelegenheid voor de onderkant van de arbeidsmarkt gecreëerd kan worden. • De rol van de arbeidsmarktregio beperkt zich niet tot het enkel onder de aandacht brengen van sociaal ondernemen, maar de rol van de deelnemende gemeenten onderscheidt zich door sociaal ondernemerschap te stimuleren, te faciliteren en ook door zelf een voorbeeldrol aan te nemen als sociaal werkgever.
SROI doorontwikkelen binnen en buiten de organisatie	<p>Een nieuwe SROI paragraaf ligt voor in het te ontwikkelen inkoop en aanbestedingsbeleid. In dit kader maken de DOWR gemeenten ook afspraken met organisaties bij inkoop & aanbestedingen over de inzet van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt. We vragen van onze opdrachtnemers in ruil voor de verkregen opdracht een stukje werkgelegenheid terug. Dit noemen we Social return. Social return is een belangrijk arbeidsmarktinstrument dat we als hefboom kunnen inzetten om meer werkgelegenheid te creëren.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Social return wordt binnen de opdrachten opgenomen als contracteis en is niet vrijblijvend. Qua handhaving en verbetering is verbetering gewenst. <p>Daarnaast is het wenselijk dat de gemeente in dit kader met haar verbonden partijen opnieuw verkent wat er maximaal mogelijk is aan SROI in het kader van beheer en onderhoud van de openbare ruimte, sportparken en binnen de gemeente zelf.</p>
PSO opnieuw invoeren	<p>Aanvullend op bovenstaande zou ook de PSO opnieuw moeten worden bezien in het kader van de gesubsidieerde instellingen ten aanzien van SROI/PSO.</p>

Bijlagen

Bijlage 1 Onze netwerkpartners

- **Kopgroep Economie en Arbeidsmarkt**
Economische denktank bestaande uit ondernemers en bestuurders van Deventer bedrijven en onderwijsinstellingen. De Kopgroep adviseert college over strategische economische onderwerpen en initieert en ondersteunt economische initiatieven.
- **Deventer Economische Alliantie**
- **Stichting Bedrijvenparkmanagement Deventer**
Bedrijvenparkmanagement is een stichting die namens haar leden de kwaliteit van de bedrijventerrein borgt. Speerpunten zijn schoon, heel en veilig.
- **Deventer Kring van Werkgevers (DKW)**
DKW vertegenwoordigt de 130 grote bedrijven en instellingen in Deventer.
- **Midden en Kleinbedrijf Deventer (MKB)**
Het MKB is de belangenorganisatie van het midden- en kleinbedrijf. Ze vertegenwoordigt meer dan 100 leden en is één van de grootste afdelingen van Nederland.
- **Koninklijke Horeca afdeling Deventer**
Ook in Deventer heeft de belangenorganisatie Koninklijke Horeca Nederland een afdeling die de belangen van haar lokale leden behartigt.

- **Stichting Deventer Binnenstadsmanagement**
Binnenstadsmanagement maakt zich sterk voor het realiseren van een structurele samenwerking tussen private en publieke partijen in de binnenstad, op basis van gelijkwaardigheid, met een gezamenlijk inzet van middelen, teneinde de aantrekkingskracht en daarmee het economisch functioneren van de Deventer binnenstad te versterken.
- **Ondernemershuis**
Het ondernemershuis adviseert mensen die overwegen een eigen bedrijf te starten, starters en gevestigde ondernemers bij vragen over onder andere: haalbaarheid businessplannen, financiën en wet- en regelgeving
- **KonnecteD/DWT**
KonnecteD/DWT voeren de Participatiewet en de WSW uit voor de gemeente Deventer (en Olst-Wijhe).
- **UWV**
- **Cleantech regio**
Regionaal samenwerkingsverband tussen ondernemers, onderwijs en overheid met als centrale thema 'clean tech'.
- **Factor Werk**
Factor Werk is het regionale werkbedrijf van de arbeidsmarktregio (14 gemeenten, UWV, Vakbonden en werkgevers). Dit netwerkconstruct is samen verantwoordelijk voor het realiseren van banenafspraken uit het sociaal akkoord (de 125.000 banen).
- **Onderwijs**
Lager en middelbaar onderwijs, Aventus, Saxion
- **Provincie Overijssel**
- **Provincie Gelderland**

Bijlage 2 Kaders, opgaven, projecten

Sociaal

Verbindingskader Sociaal Domein
 Visie doorontwikkeling Sallcon
 Transformatie Sallcon
 Beleidskader Iedereen Actief! 2015
 Transformatie Sociaal Domein
 Factor Werk
 Vangnetnotitie 2015, 2016, 2017

Onderwijs

Sluitende aanpak
 Technicampus
 Techniekpact

Economie/ruimte

- **DEVisie2020**
Visie die tot stand is gekomen door input van de economische partners. De economische dynamiek van Deventer focust zich op drie pijlers, te weten duurzame maakstad, open

informatiestad en boeiende beleefstad. De focus stelt ons in staat onze inspanningen te richten op de belangrijkste pijlers van de Deventer economie; de banenmotor van Deventer.

- **Detailhandelsvisie en horecabeleid**

In de detailhandelsvisie en het horecabeleid staan behoud en versterken van de bestaande detailhandels- en horecastructuur centraal. Vanuit arbeidsmarkt-perspectief bezien zijn de horeca en detailhandel belangrijke leveranciers van werk voor lager en middelbaar opgeleiden. Goed functionerende binnenstad, wijkwinkelcentra en horecagebieden zijn daarom van groot belang.

- **Programmering bedrijventerreinen (in ontwikkeling)**

In opdracht van de provincies Overijssel en Gelderland zijn we met de regio's Stedendriehoek en West-Overijssel in overleg over het realiseren van een balans tussen vraag naar en aanbod van bedrijventerreinen. De gevolgen van teveel nieuw aanbod heeft negatieve consequenties voor bestaande bedrijventerreinen. Denk daarbij aan dalende vastgoedprijzen, aantasting kwaliteit van vastgoed plus terreinen en toename van leegstand.

Los daarvan willen we als Deventer en de regio terreinen aanbieden die kwalitatief op orde zijn en voldoen aan de eisen en wensen van het bedrijfsleven. Het aantrekken van nieuwe bedrijvigheid, het mogelijk maken van uitbreiding en verplaatsing van bedrijven versterkt de economisch dynamiek.

Deventer beschikt met het A1 Bedrijvenpark voor het eerst sinds jaren weer over uitgeefbaar bedrijventerrein. Hiermee kunnen we uitbreiding van het lokale bedrijfsleven faciliteren en bedrijven van buiten Deventer aantrekken. Dat dit positieve gevolgen heeft voor de werkgelegenheid behoeft geen nadere toelichting.

- **Structuurvisie stadsaszone**

In deze visie is de ruimtelijk-economische dynamiek langs de as A1 – Zutphenseweg – binnenstad beschreven. De visie bevat een toetsingskader waaraan initiatieven getoetst kunnen worden vanuit een meedenkende en positieve grondhouding. Waar mogelijk werken we mee aan economisch vernieuwing.

De ontwikkeling van de Poort van Deventer is het meest aansprekende voorbeeld hoe de visie stadsaszone bijdraagt aan economisch vernieuwing.

- **Structuurvisie leegstand**

Hoe gaan we om met leegstand in de verschillende vastgoedsectoren? De Deventer aanpak om een toename van leegstand te voorkomen en bij voorkeur het overaanbod terug te dringen is beschreven in de visie leegstand.

- **Woonvisie (in ontwikkeling)**

In 2017 wordt een woningmarktanalyse uitgevoerd om inzicht te krijgen in de huidige samenstelling van de woningvoorraad, de bevolkings- en inkomensontwikkeling en in hoeverre vraag en aanbod op elkaar aansluiten. De uitkomsten van de woningmarktanalyse vormen input voor de in 2017 op te stellen nieuwe Woonvisie. De Woonvisie zal ingaan op actuele vraagstukken rond de woningmarkt van Deventer en biedt de basis voor de woningbouwprogrammering voor de komende jaren.

- **Omgevingsvisie (in ontwikkeling)**

In de omgevingsvisie zal een beeld worden geschetst van de majeure trends en ontwikkelingen, die naar verwachting de fysieke leefomgeving wezenlijk zullen beïnvloeden. Op basis van die ontwikkelingen en onze huidige fysieke kwaliteiten komen de toekomstige opgaven in beeld. Vervolgens zal worden beschreven hoe we daarmee om willen gaan.

- **Regionale samenwerking in cleantech regio**

In de Cleantech Regio werken ondernemers, onderwijs en overheid samen aan de ambitie om in 2030 energieneutraal en afvalvrij te zijn. Speerpunten zijn een schone, prettige leefomgeving, schoon vervoer en goede bereikbaarheid, innovatie in cleantech business, een goede aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt en een zichtbare en herkenbare regio. Duurzaam en energieneutraal produceren met zo min mogelijk afval levert betere prestaties en hogere productiviteit op. Nieuwe toepassingen, producten en verdienmodellen in cleantech versterken de regionale economie. De Cleantech regio stimuleert daarom innovatie en legt de rode loper uit voor huidige én nieuwe cleantech ondernemers.

Om de cleantech ambities waar te maken, hebben ondernemers goed opgeleide en gekwalificeerde medewerkers nodig. Daarom maakt de Cleantechregio zich hard voor een duurzame arbeidsmarkt waarin onderwijs en arbeidsmarkt op elkaar aansluiten.

- **Strategische Logistieke Alliantie (SLA)**

De provincie Overijssel en de regio's Zwolle, Twente en S3H (Deventer) maken zich gezamenlijk sterk om ons als logistieke provincie te profileren op de thema's optimale

bereikbaarheid en ruimte, profilering (imago en acquisitie), voldoende gekwalificeerd personeel en innovatief vermogen. De SLA is een slagvaardig samenwerkingsverband tussen overheden, onderwijs en ondernemers uit de logistieke sector.

Bijlage 3 Arbeidsmarktnotitie 2014

<p>Sterktes</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Huidig werkloosheidspercentage iets lager dan het landelijk gemiddelde ➤ In Stedendriehoek is er meer vraag voor technisch en economisch opgeleiden dan het landelijk gemiddelde ➤ Aanwezigheid Saxion en ROC ➤ Technicampus Deventer ➤ In Deventer wonen meer hoger en wetenschappelijk opgeleiden dan dat er werken ➤ <i>Over het algemeen</i> zijn de voorspelde tekorten zodanig dat ze geen ernstige knelpunten op dreigen te gaan leveren voor het bedrijfsleven ➤ Woon- en vestigingsklimaat ➤ Goede bereikbaarheid/geografische ligging 	<p>Zwaktes</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ In alle beroepen minder aanbod van hoger en wetenschappelijk opgeleiden dan het landelijk gemiddelde ➤ Geen universitaire opleidingen in Deventer ➤ Te hoog aanbod ongeschoolden ➤ Beperkte vraag naar ongeschoolden ➤ Afnemende vraag naar economisch opgeleiden op MBO niveau en een overschot aan jongeren die hiervoor kiezen ➤ Goede bereikbaarheid/geografische ligging, waardoor andere regio's makkelijk bereikbaar zijn ➤ Tekort capaciteit gemeentelijk accountmanagement
<p>Kansen¹</p>	<p>Bedreigingen</p>

¹ Door de gemeente direct te beïnvloeden acties zijn ten behoeve van deze notitie expliciet vermeld.

<ul style="list-style-type: none"> ➤ Regio: Sectorplan en Cleantech ➤ Gemeente: versterken Accountmanagement <i>In 2015 is het accountplan opgeleverd waarin met het advies om meer budget beschikbaar te stellen voor gemeentelijk accountmanagement. De raad heeft dit advies overgenomen, waardoor de capaciteit voor accountmanagement is uitgebreid.</i> ➤ Gemeente: blijvende focus op aantrekkelijk woon- en verblijfsklimaat <i>In 2017 wordt een start gemaakt met het opstellen van een nieuwe woonvisie. Het verblijfsklimaat is al jaren een speerpunt van het gemeentelijk beleid. Het afgelopen jaar is met name de inzet voor de Deventer binnenstad vergroot onder andere door het aanstellen van een accountmanager binnenstad die nauw samenwerkt met de Deventer binnenstadsmanager.</i> ➤ Gemeente: stimuleren living labs <i>In de Poort van Deventer onderscheiden we twee living labs: het Deventer Open Innovation Centre (DOIC) en Gasfabriek Business Innovation Centre.</i> ➤ Onderwijs: bevorderen keuze voor techniek en jongeren stimuleren hun opleiding af te maken ➤ Onderwijs: meer onderwijs gericht op het ontwikkelen van vaardigheden voor zwakbegaafde jongeren ➤ Onderwijs: jongeren stimuleren om te kiezen voor opleidingen met kans op werk ➤ Onderwijs: vraaggericht opleiden ➤ Ondernemers: studenten HBO en universiteit aanbieden van boeiende stage- en afstudeerplekken ➤ Ondernemers: focus niet alleen op salariering maar ook op ontwikkel- en ontplooiingskansen van de medewerkers ➤ Ondernemers: bevorderen doorstroom naar hoger opleidingsniveau van haar medewerkers ➤ Ondernemers: ongeschoolden een baan bieden ➤ Ook voortgezet onderwijs in kopgroep 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tekort aan technisch geschoold personeel op alle niveaus ➤ Tekort aan hoog en wetenschappelijk opgeleiden in de technische en verzorgende richtingen ➤ Voor hoger personeel in toenemende mate concurrentie met andere regio's zoals Zwolle, Arnhem/Nijmegen, Randstad, Duitsland en Scandinavië ➤ Langdurige werkloosheid voor ongeschoolden ➤ Overschot aan economisch geschoold personeel op alle niveaus ➤ 'Brain drain' van jongeren door ontbreken universiteit ➤ Te weinig feeling met bedrijfsleven waardoor gemeente niet tijdig kan handelen igv dreigend vertrek Deventer bedrijven
---	--

Bijlage 4 Resultaten interviews

Om een beeld te krijgen van alle werkzaamheden binnen de gemeente, die raakvlakken hebben met het thema arbeidsmarktbeleid, zijn vervolgens meerdere collega's geïnterviewd. Daarnaast is gesproken met twee vertegenwoordigers van de regio Stedendriehoek en Deventer Werktalent.

Tijdens de interviews is een breed scala aan mogelijke acties en interventies genoemd om invulling te geven aan het thema arbeidsmarkt(beleid) door de gemeente.

Verder versterken vestigingsklimaat versterken in nauwe samenwerking bedrijfsleven en onderwijs

- Zorg voor een totaal overzicht van het externe netwerk van partijen die zich bezig houden met arbeidsmarktbeleid in brede zin.
- Verken welke partijen bereid zijn om op deelonderwerpen op kop te gaan, zodat afstemming soepel verloopt.
- Verken of er mogelijkheden zijn om de mobiliteit tussen bedrijven te vergroten.
- Faciliteer marktpartijen bij het vinden van oplossingen voor hun vraagstukken.
- Vervul een makelaarsfunctie met als doel het transparanter en inzichtelijker te maken van de Deventer arbeidsmarkt door informatie beter te delen en door partijen met elkaar in contact te brengen.
- Werk samen met ondernemend Deventer. Ondernemers doen daarvoor een beroep op de gemeente. We geven nu echter ander signaal, namelijk u bent zelf aan zet!

- Ga niet alleen met de lokale directie van bedrijven in gesprek, maar ook met de decisionmakers in de daarboven liggende holdings.
- 80% van de bedrijven die in Deventer zitten vinden het heel belangrijk dat ze goed geschoold personeel kunnen aannemen. We moeten heel goed kijken wat we hierin kunnen doen voor instellingen/bedrijven in onze relatie met Saxion en Aventus.
- Faciliteer de kennisdeling (waaronder ook de betekenis en opvolging van bekende informatie en signalen (waaronder ook wensen en zorgen voor opleidingen),richt de ketensamenwerking in, intern maar ook extern.
- Maak gebruik van onze ligging aan een multimodaal knooppunt. Kunnen we dit inzetten om positionering te versterken?

Creëren van werkgelegenheid

- Onderzoek of arbeid altijd betaald moet zijn?
- Richt een Deventer dienstenbureau op, waarvan Deventer inwoners gebruik kunnen maken voor klussen in en om het huis.

Aan de slag met arbeidsmarkt(beleid)

Beleid & uitvoering

- Stel een kosten/baten analyse op. Wat doen we al? Wat zijn daarvan de kosten? Zijn we bereid in taken en verantwoordelijkheden te schuiven?
- Breng meer diversiteit aan in de manier waarop we mensen naar werk begeleiden.
- Wees realistisch over de mogelijkheden die er zijn om de markt te beïnvloeden. De vraag is niet maakbaar.
- Geef als gemeente het goede voorbeeld als inclusieve werkgever
- Maak van het realiseren van het perfecte arbeidsmarktklimaat een prioriteitsopgave, verbind de relevante beleidsvelden en maak ze complementair. Laat de radertjes mooi in elkaar schuiven.
- Maak werk van MVO, Sroi en PSO!
- Sinds het aantrekken van de economie ontvangen we steeds meer signalen van tekorten op de arbeidsmarkt. Voor veel bedrijven blijkt het steeds lastiger om hun vacatures te vervullen. Als voorbeelden noemen we machinefabrieken die een heel scala vacatures hebben op alle onderwijsniveaus, installatiebedrijven, ICT, maar ook schildersbedrijven. Onderzoek wat we daar als gemeente in kunnen betekenen

Organisatorische samenhang versterken

- Pas op met interne prestatieafspraken die met elkaar concurreren. Je moet collectief prijzen. Resultaatverantwoordelijkheid ligt bij 1 persoon, maar daardoor keren we elkaar de rug toe.
- Cultuurverandering is nodig om gewoon met elkaar om tafel te gaan.
- Verbind economie en arbeidsmarkt op zowel bestuurlijk als op directieniveau.
- Maak arbeidsmarkt leidend in ons sturingsmodel. Werkgelegenheid/ relatie arbeidsmarktbeleid moet integraal onderdeel zijn van elk beleid.
- We moeten veel meer inzetten op verbinding te leggen en samen op thema's aan de slag.
- Organiseer organisatorische samenhang.
- Behoudt accountmanagement als een gemeentelijke taak.

Bijlage 5 Factsheet arbeidsmarkt

In deze bijlage is een uitgebreide factsheet opgenomen met daarin een analyse van de Deventer arbeidsmarkt. We beginnen met een overzicht van de belangrijkste conclusies.

Belangrijkste conclusies

- Afname werkzame personen 2013-2014: met name in de sectoren gezondheidszorg en onroerend goed.
- Relatief meer werkzame personen in industrie en gezondheid- en welzijnszorg t.o.v. landelijk. Kijken we ook naar de vestigingen in de industrie en gezondheid- en welzijnszorg, dan komt naar voren dat we in Deventer vooral enkele grote werkgevers in deze sectoren hebben.
- Afname lager opgeleide werkzame beroepsbevolking en toename hoger opgeleide werkzame beroepsbevolking zowel relatief als absoluut bij beide groepen.
- Het aandeel lager opgeleide werkzame beroepsbevolking is in Deventer de afgelopen 5 jaar lager geweest dan landelijk; het aandeel hoger opgeleiden juist boven landelijk niveau.
- Netto arbeidsparticipatie in 2015 voor het eerst weer gestegen. Middelbaar opgeleiden in Deventer gaan niet mee in deze ontwikkeling.
- Stijgende lijn aandeel nieuwe vacatures voor lager opgeleiden en boven landelijk niveau. Aandeel openstaande vacatures (lager opgeleiden) vergelijkbaar met landelijk niveau.
- Transport en logistiek belangrijkste sector voor lager opgeleiden, ook in de regio. Maar in de regio relatief veel vacatures in de technische sector.

- NWW 55+ stijgt het laatste jaar sterker dan andere categorieën.
- NWW <VMBO sterke daling in 2015, dit in tegenstelling bij andere categorieën;
- De arbeidsmarkt voor techniek en logistiek is respectievelijk ruim en gemiddelde, onduidelijk of dit voor alle opleidingsniveaus geldt.
- Net als landelijk ook in de regio krapte op de arbeidsmarkt voor ICT.
- Verloop arbeidsongeschiktheidsuitkeringen vergelijkbaar met landelijk.
- Forse toename wwb-uitkeringen 45-54 jaar.

De grootste knelpunten liggen aan de onder- en bovenkant van de arbeidsmarkt. Aan de bovenkant zijn hoger opgeleiden moeilijker te verkrijgen. Aan de onderkant zijn kansen op arbeid voor lager opgeleiden klein, met name zij met een IQ tussen 70 en 85. Dit ondanks de 125.000 extra banen die voor hen landelijk beschikbaar moeten komen.

Kracht van Oost²

Naast dit lokale onderzoek geeft ook het onderzoek 'De kracht van Oost' een opvallend inzicht in het functioneren van de regionale arbeidsmarkt in deze regio (Stedendriehoek inclusief gemeenten Raalte en Olst/Wijhe):

1. De regio heeft een vestigingsoverschot van hoogopgeleiden
2. De regio heeft een vestigingstekort van middelhoogopgeleiden

In opdracht van de cleantech regio zal zoals aangegeven een nieuw arbeidsmarktonderzoek worden uitgevoerd, waarin de resultaten uit het 'kracht van oost-onderzoek' betrokken worden.

² Onderzoek Kracht van Oost: <http://www.overijssel.nl/actueel/overijsselse/kracht-oost-nl/>



Deventer Werktalement WegWijzer

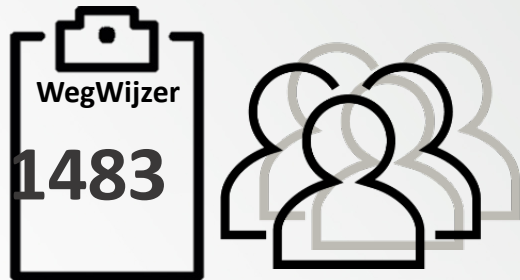
Resultaten 2017



ALGEMEEN



Aantallen



Clïent vragenlijsten

112%

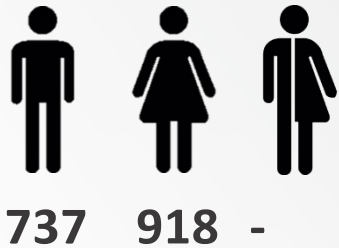


Consulent vragenlijsten



Demografische samenstelling cliënt bestand

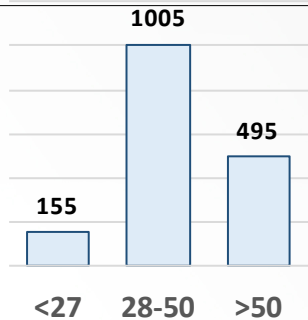
Man / Vrouw



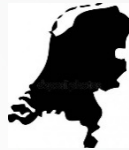
Kinderen



Leeftijd

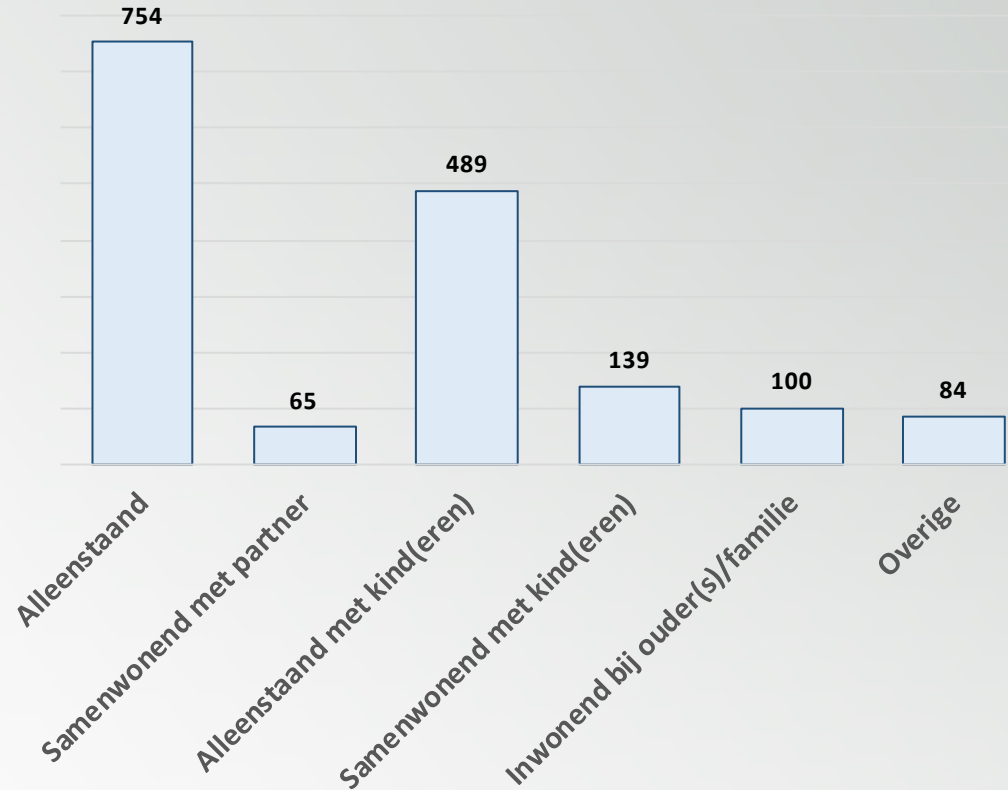


Herkomst



1.036

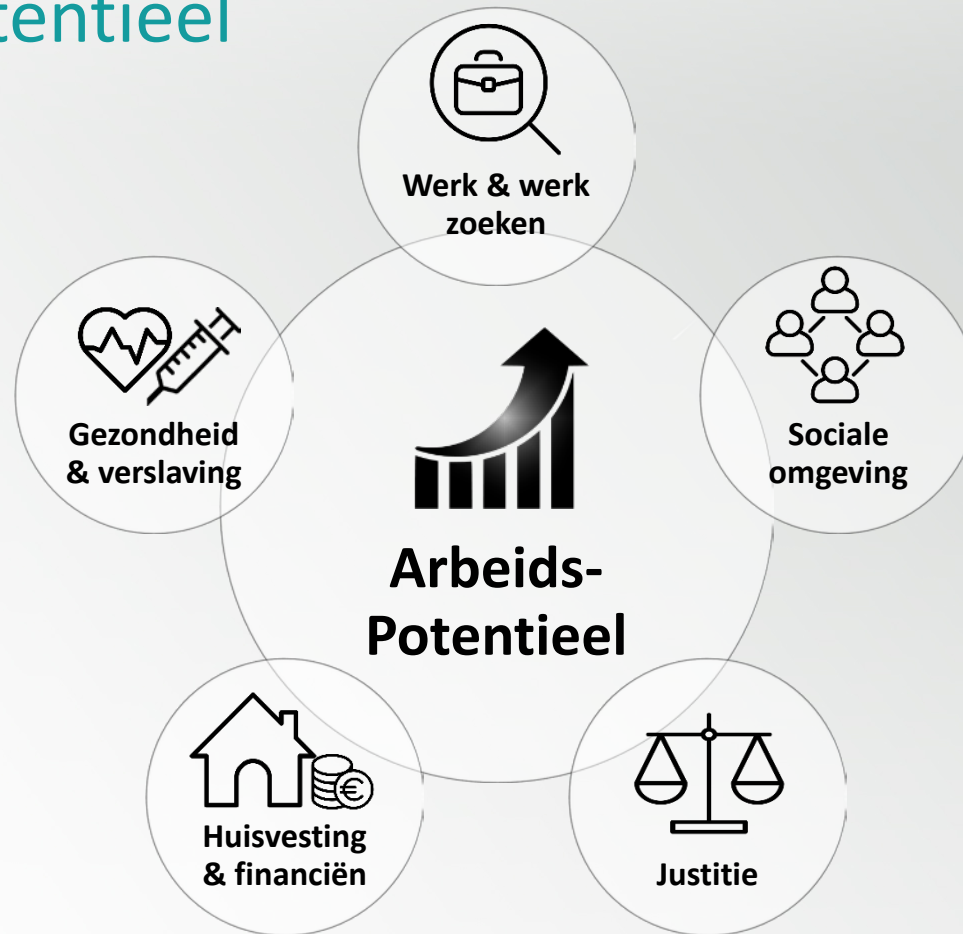
Woonsituatie



ARBEIDSPOTENTIEEL



Arbeidspotentieel

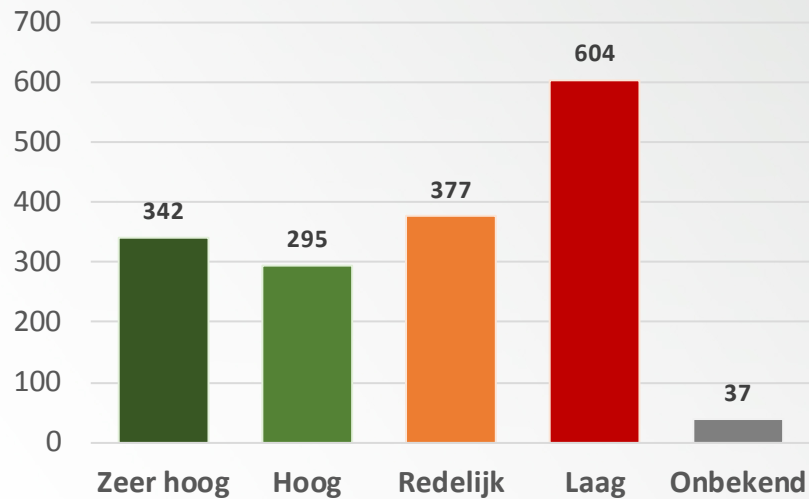


“De mate waarin iemand betaald (regulier) werk kan verrichten”

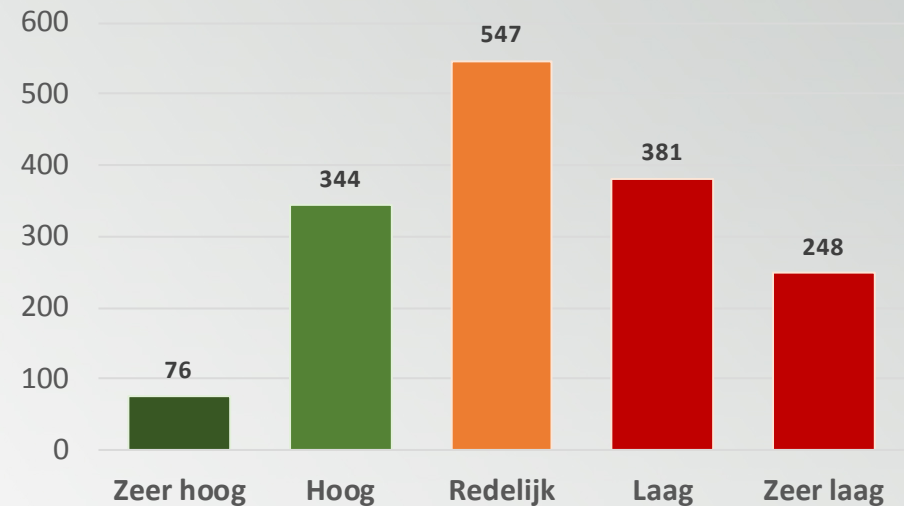


Hoofdconclusies (1)

Arbeidspotentieel

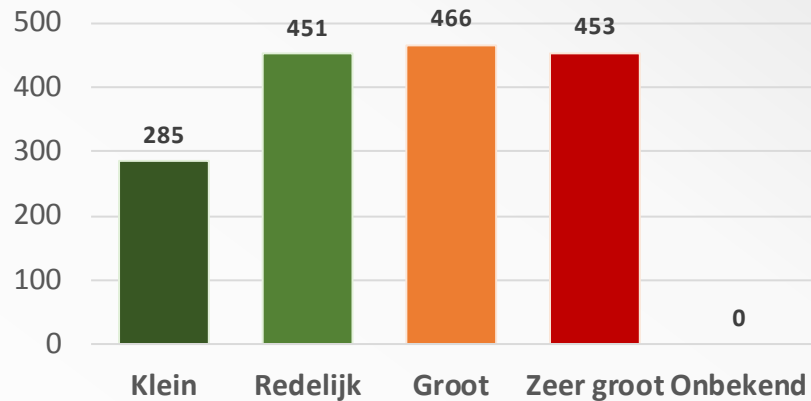


Zelfredzaamheid

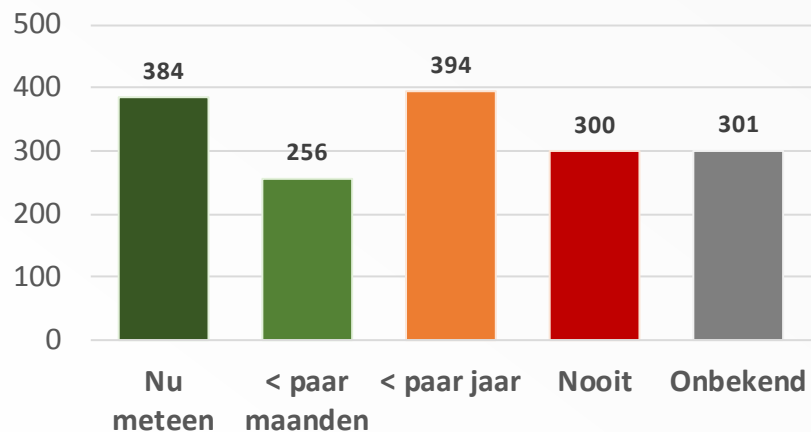


Hoofdconclusies (2)

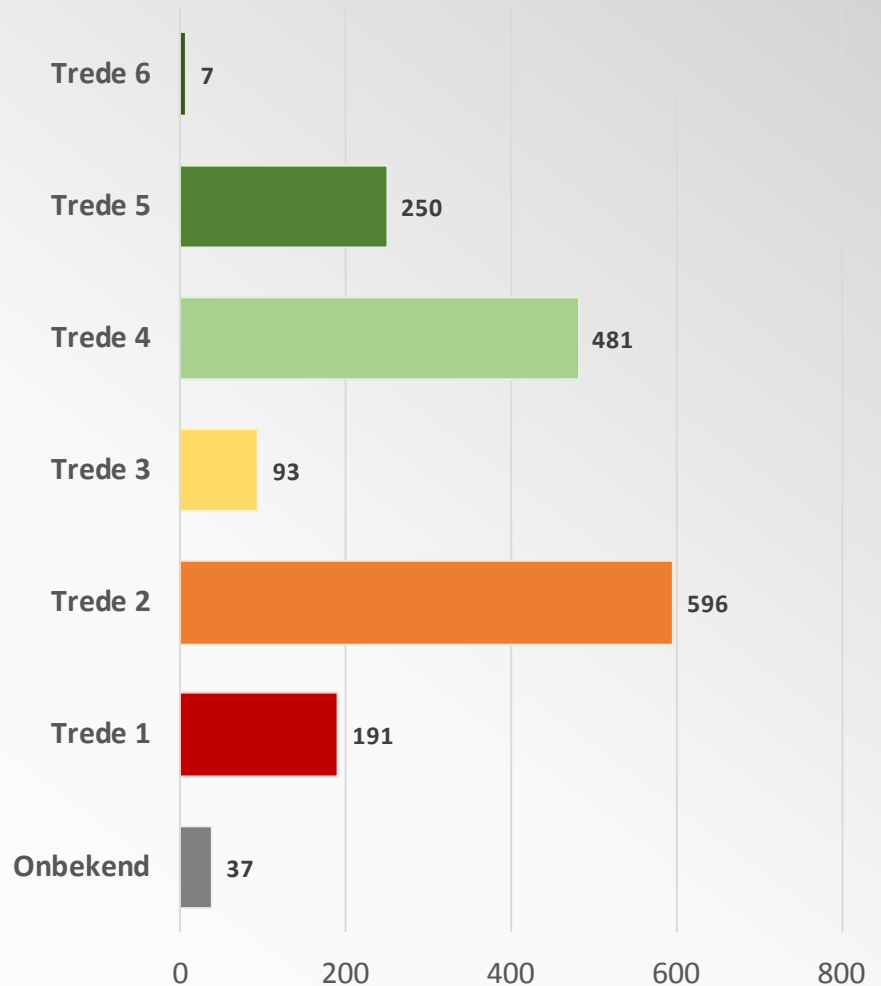
Afstand tot werk



Wanneer betaald werk?



Participatieladder



Overzicht beoordeling leefgebieden

Werk en werk zoeken



Arbeidsperspectief

Arbeidsinschatting

Arbeidshouding

Dagbesteding & werkervaring

Huidige dagbesteding

Werkervaring

Kwaliteiten & vaardigheden

Opleidingsniveau

Diploma's en certificaten

Beheersing Nederlandse taal

Alg. werknemersvaardigheden

Uiterlijke presentatie

Gezondheid en verslaving



Gezondheid

Algemeen

Psychisch

Lichamelijk

Belastbaarheid

Verslaving

Indicatie verslaving

Sociale omgeving



Sociaal netwerk

Steun sociale omgeving

Tevredenheid sociale omgeving

Sociale interactie

Maatschappelijke participatie

Maatschappelijke interactie

Mobiliteit

Huisvesting en financiën



Huisvesting

Woonsituatie

Tevredenheid huisvesting

Financiën

Inkomstenbronnen

Uitgavenpatroon

Justitie



Justitie

Aanraking met justitie

Strafblad

Aandachtspunt voor:

< 25% van cliënten

25-50% van cliënten

50-75% van cliënten

> 75% van cliënten

Meest gebruikte (gemeentelijke) voorzieningen

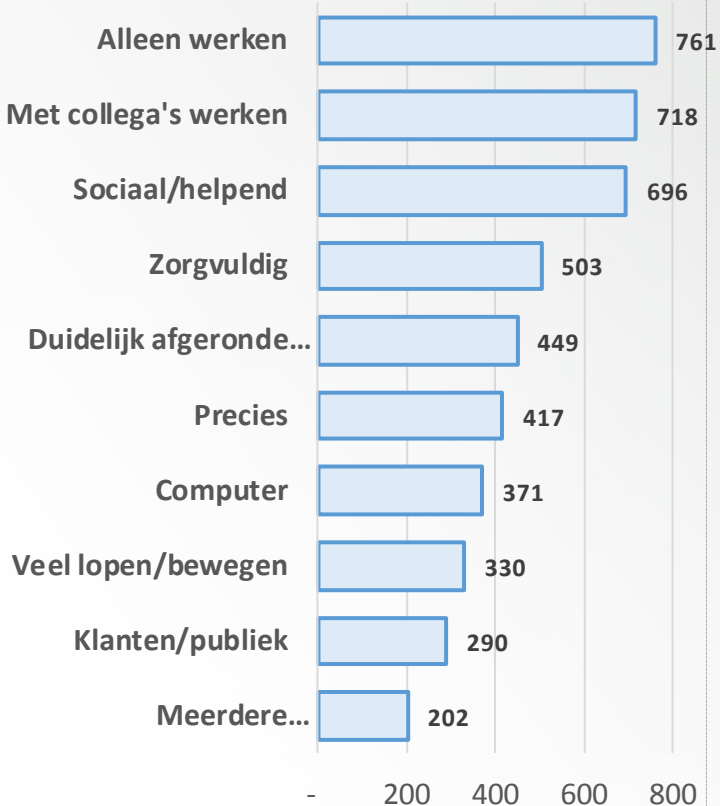


ARBEIDSMARKTPOTENTIEEL

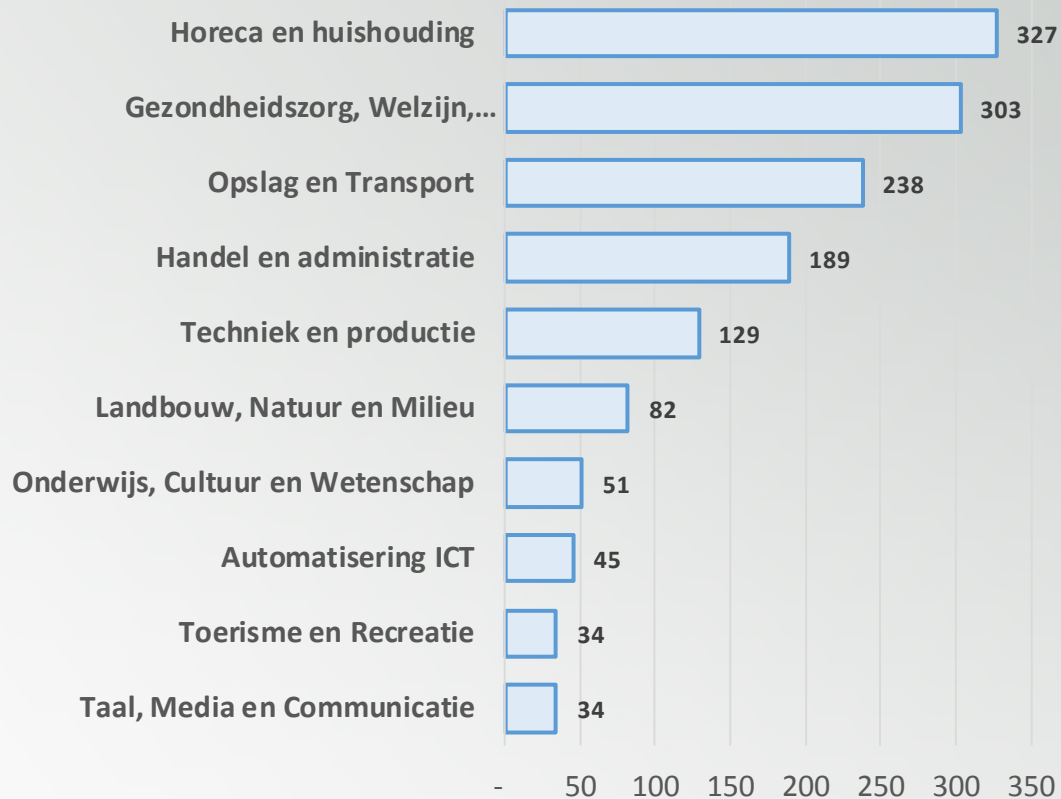


Passend werk

Top 10 - affiniteiten

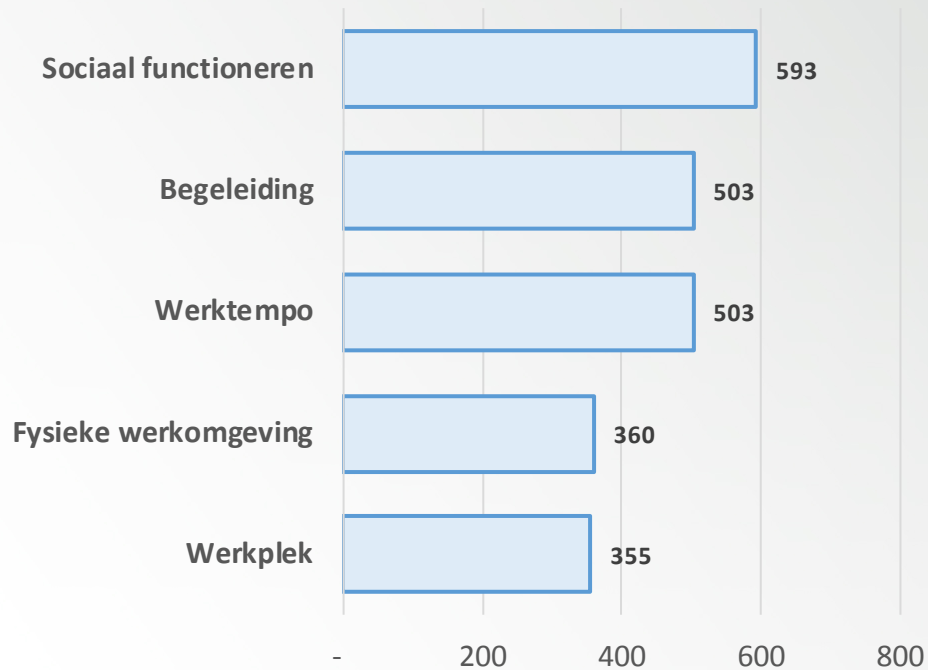


Top 10 – beroepsrichtingen



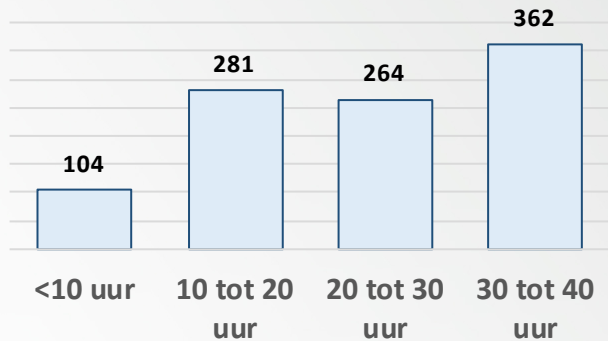
Passend werk

Werkaanpassingen

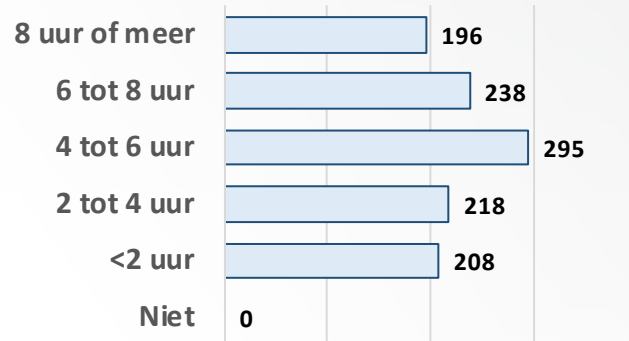


Beschikbaarheid voor werk

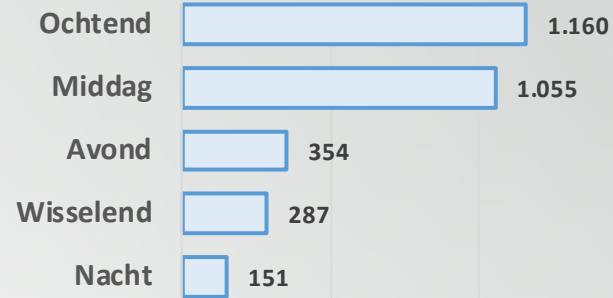
Beschikbaarheid per week



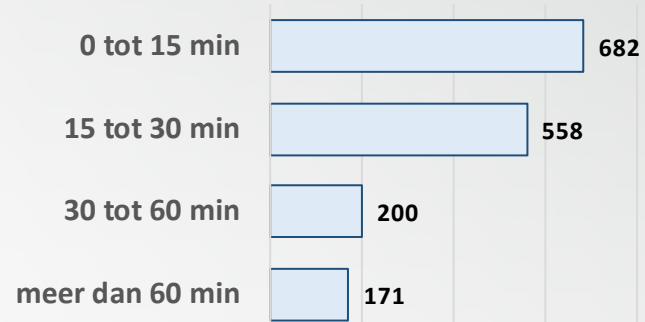
Beschikbaarheid per dag



Werktijden



Maximale reistijd



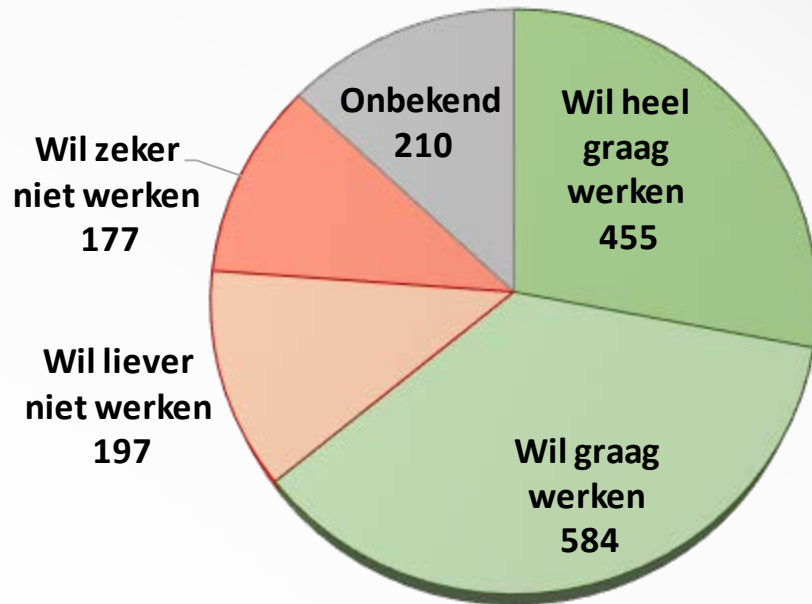
Leefgebieden in detail



Arbeidshouding

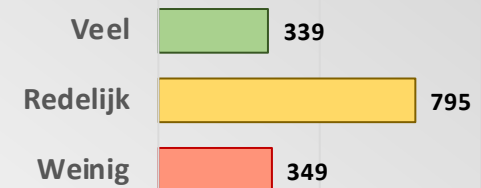


Werk motivatie

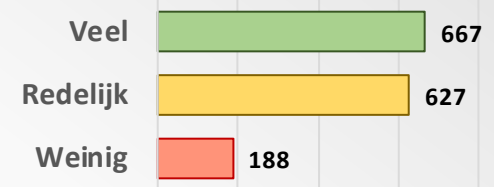


Zoeken & vinden van werk (CL)

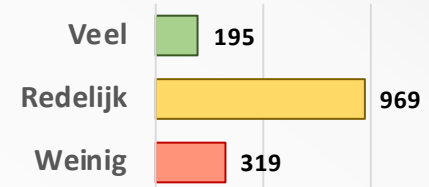
Zelfvertrouwen



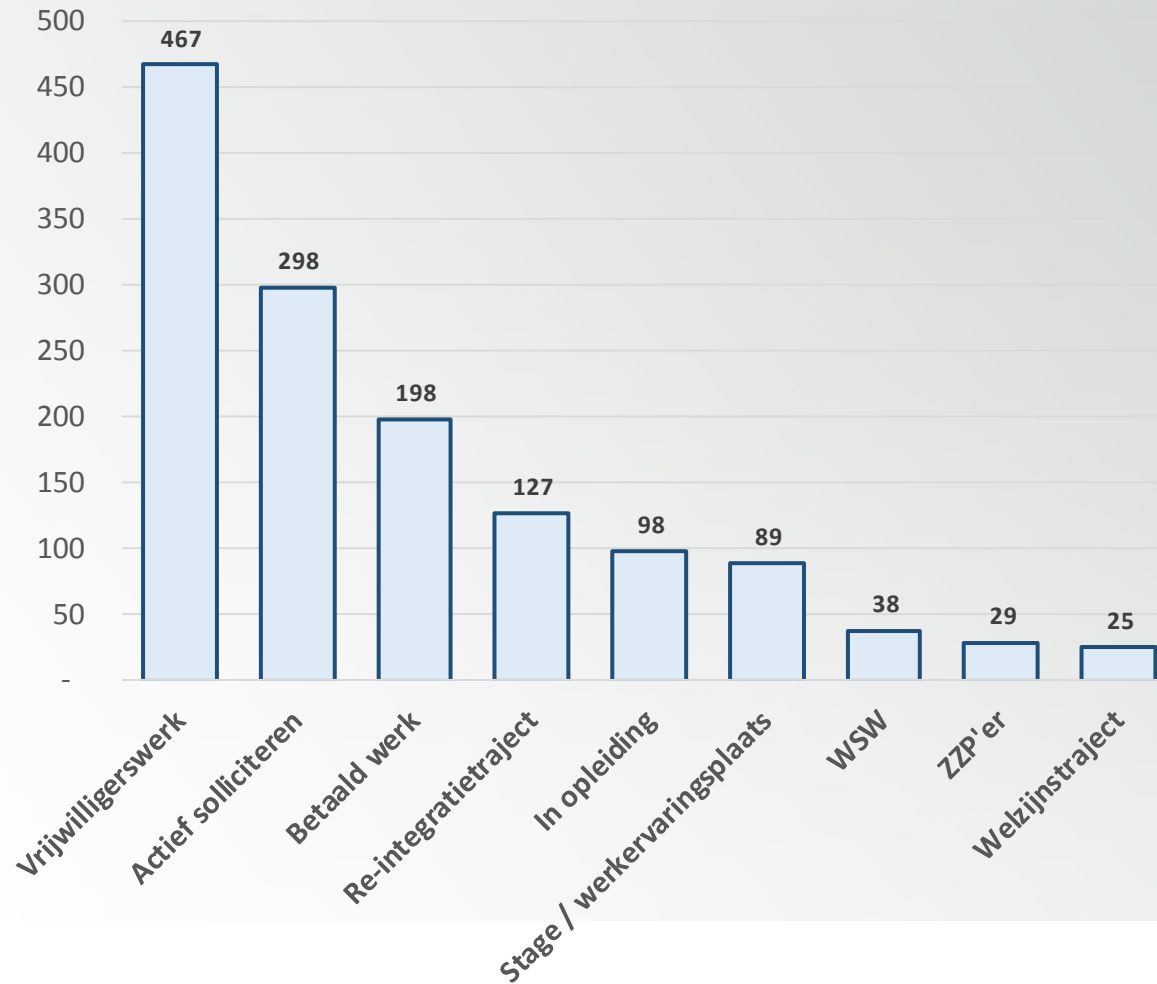
Eigen verantwoordelijkheid



Eigen controle



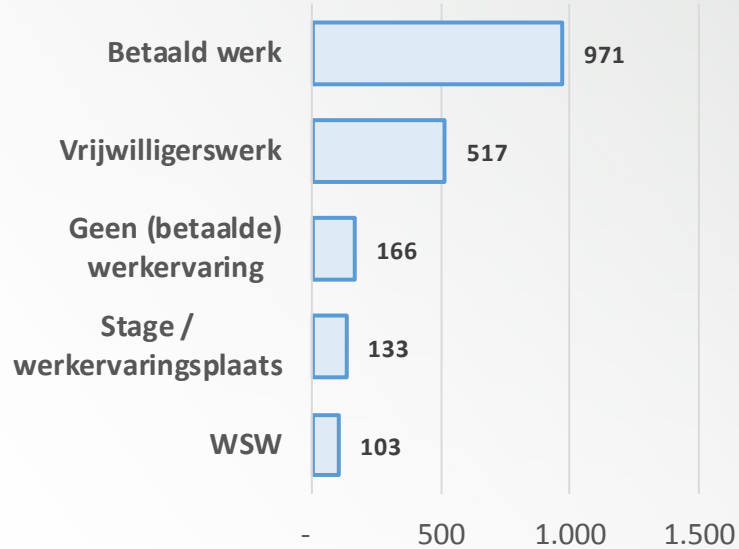
Huidige dagbesteding (werk-gerelateerd)



Werkverleden



Werkervaring (verleden)

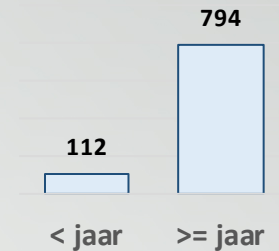
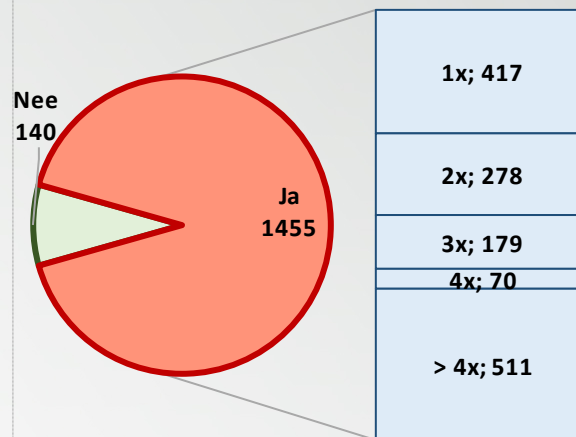


Werkloosheid

Ja/Nee?

Hoe vaak?

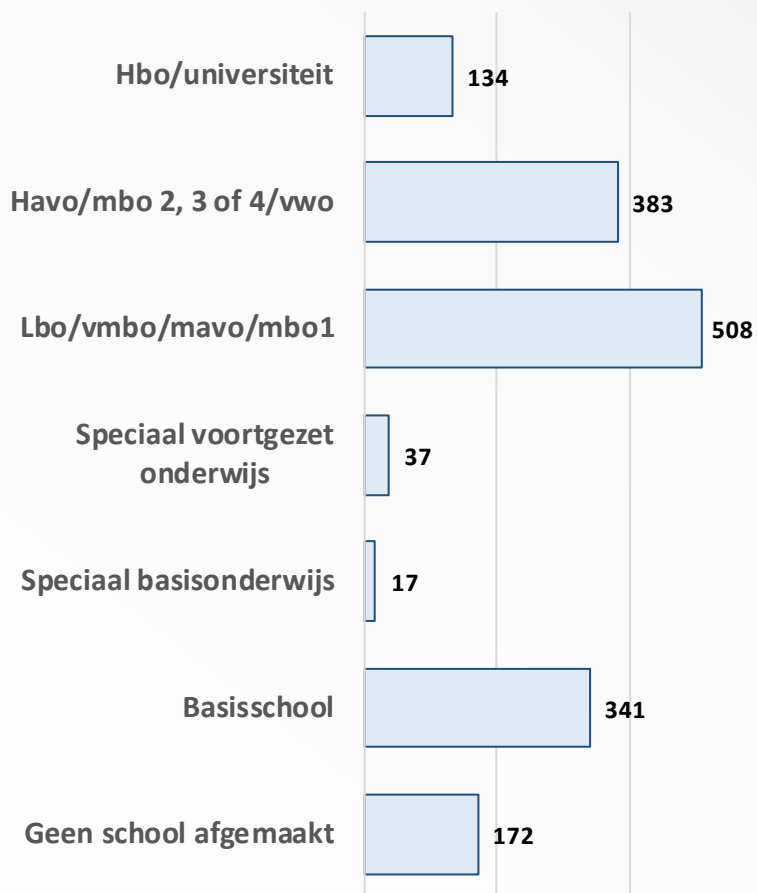
Hoe lang?



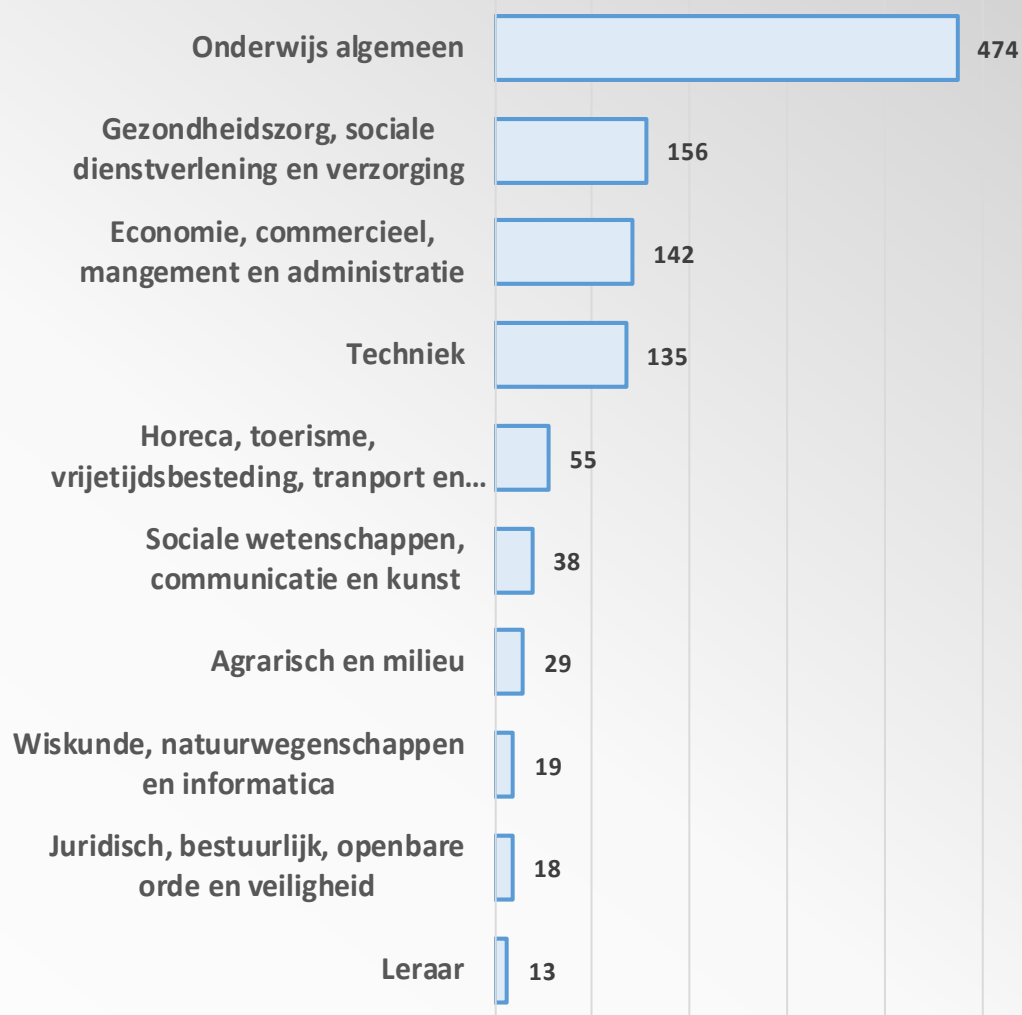
Kwaliteiten – Opleiding



Niveau



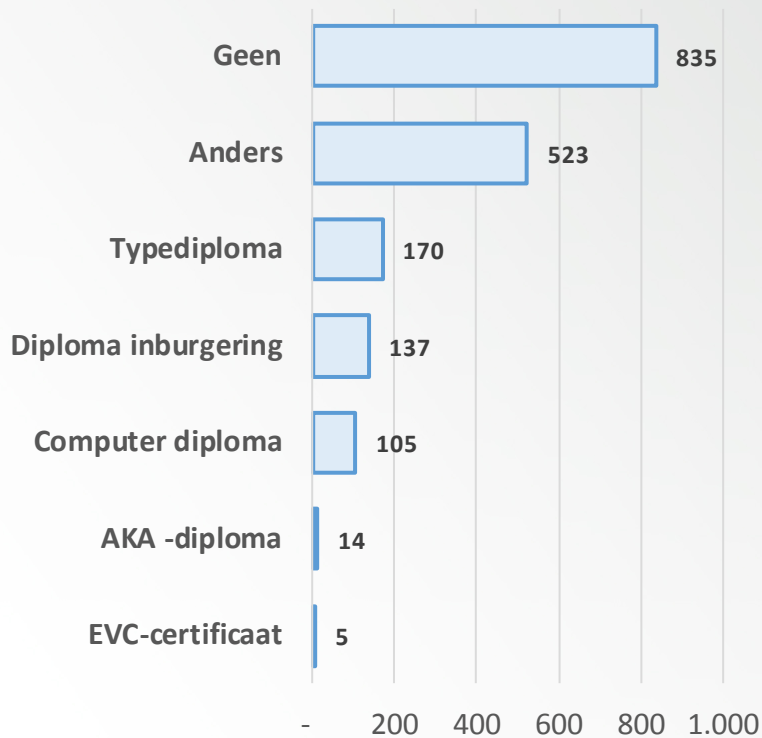
Richting



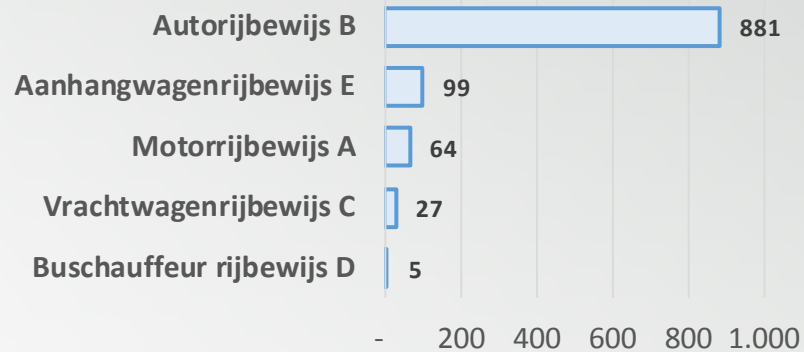
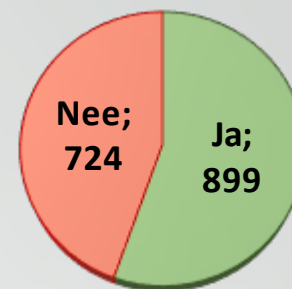
Kwaliteiten – Diploma's



Aanvullende diploma's



Rijbewijs

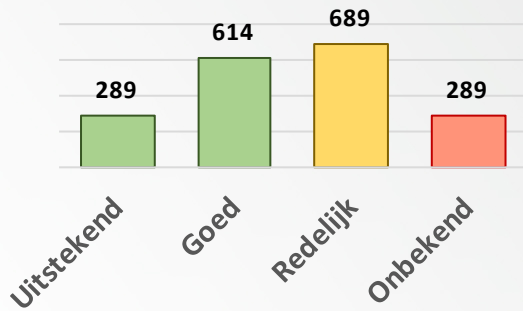


Vaardigheden

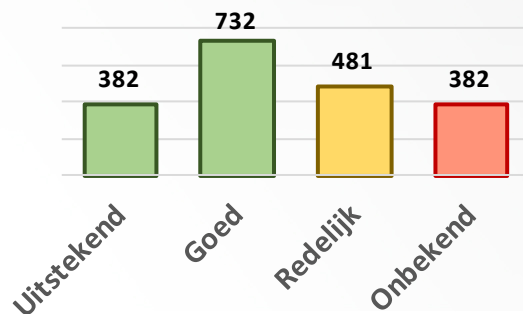


Beheersing NL-taal

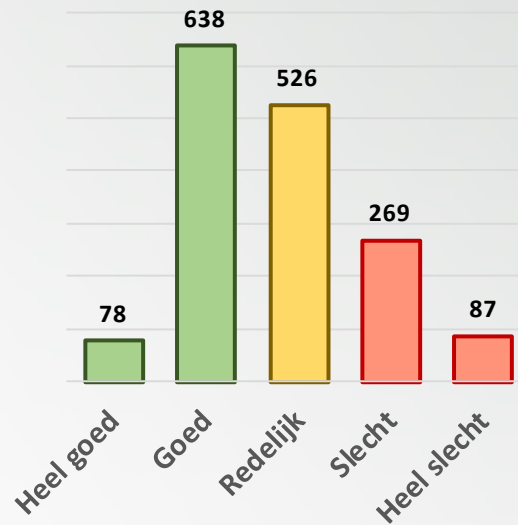
Spreken



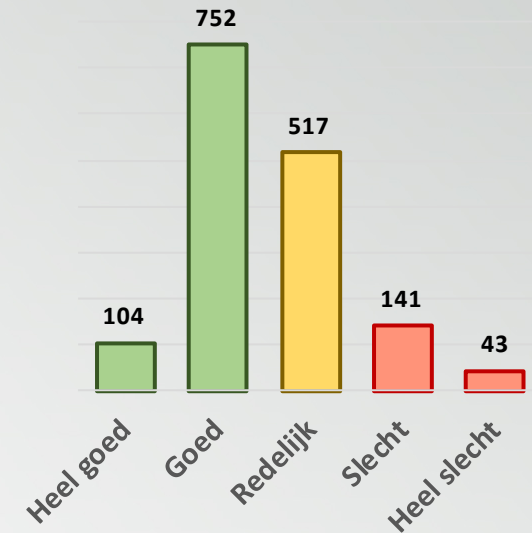
Schrijven



Alg. WN-vaardigheden



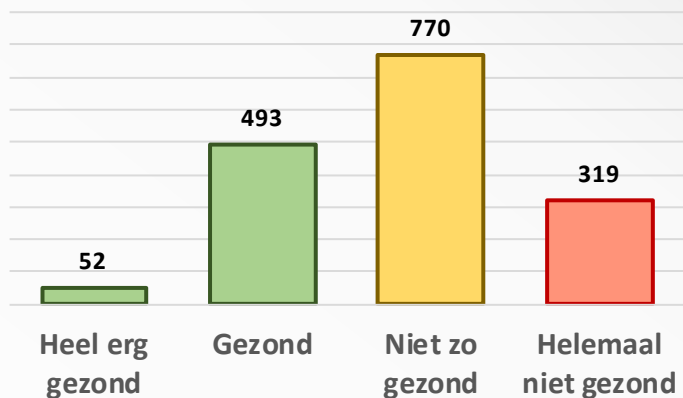
Persoonlijke verzorging



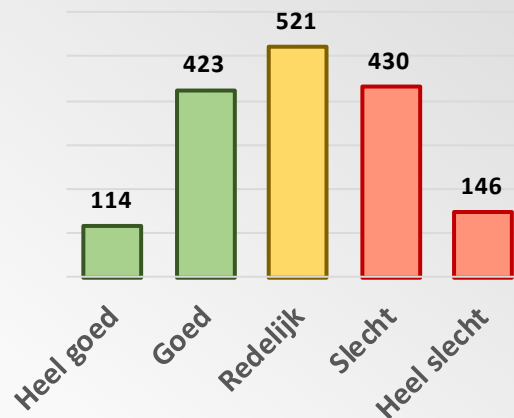
Gezondheid & Verslaving



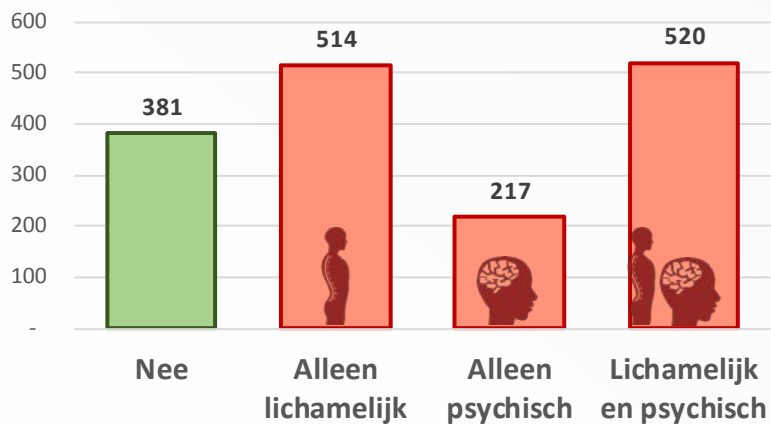
Gezondheid



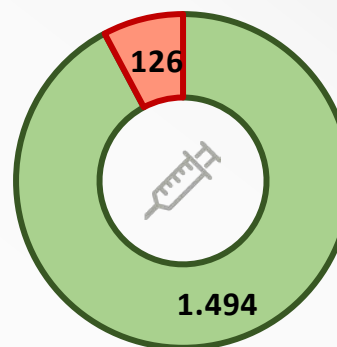
Belastbaarheid



Beperking voor werk?



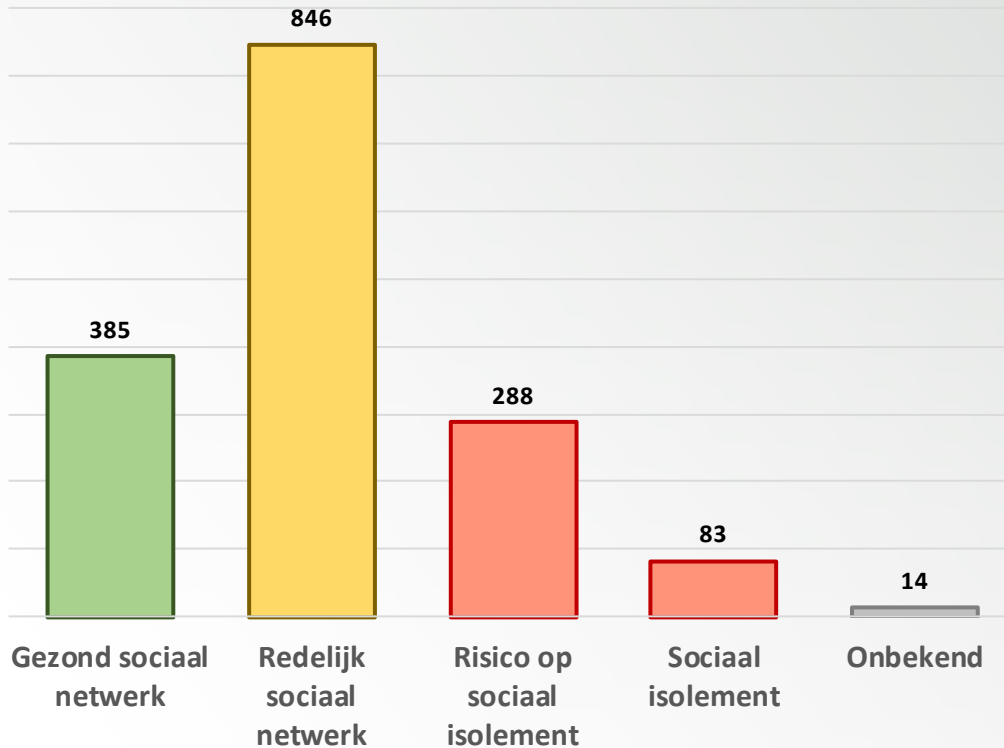
Verslaving



Sociale omgeving

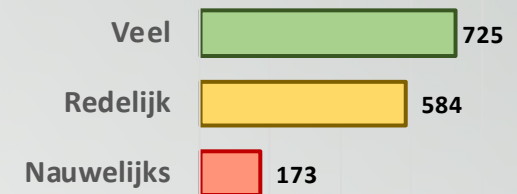


Sociaal netwerk



Sociale omgeving (CL)

Sociale steun



Sociale druk om werk te zoeken

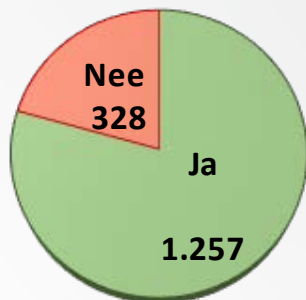


Maatschappelijke participatie

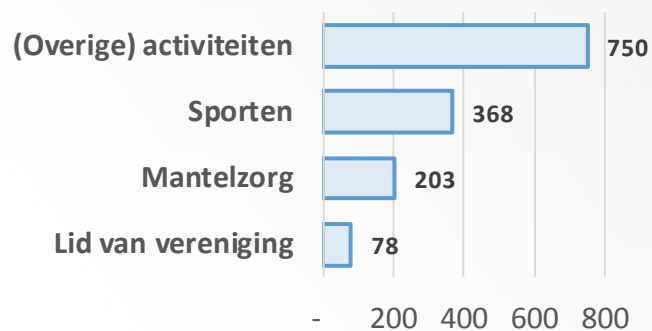


Maatschappelijke interactie

Contacten buitenshuis?

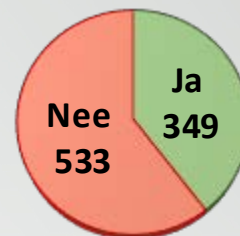


Sociale activiteiten

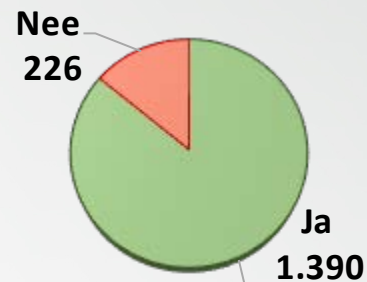


Mobiliteit

Beschikking over auto?



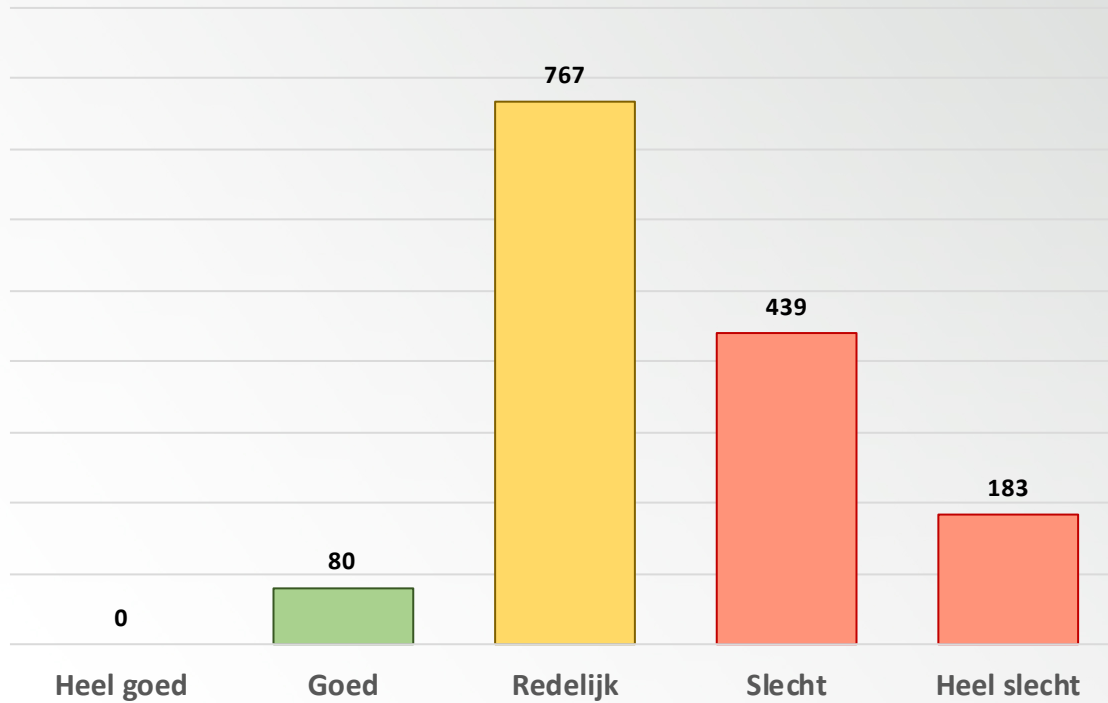
Kan zelfstandig reizen?



Financiën (1)



Mate waarin klant kan rondkomen (CL)

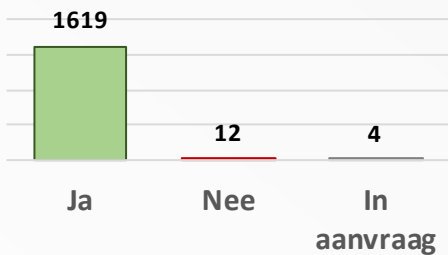


Financiën (2)

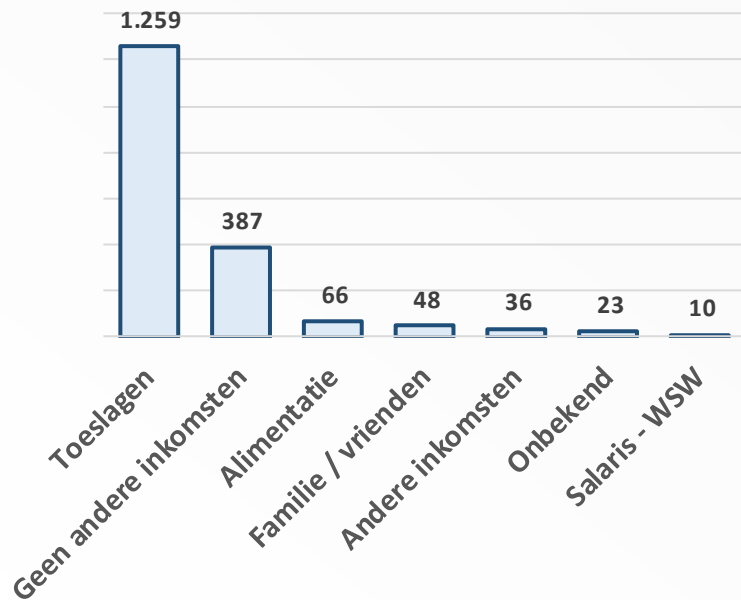


(Aanvullende) Inkomsten

Uitkering

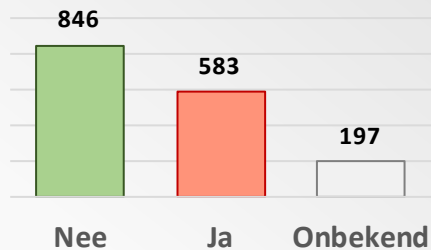


Overige inkomstenbronnen

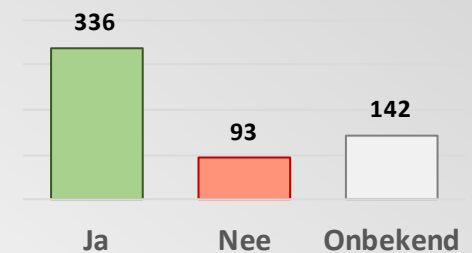


Uitgavenpatroon

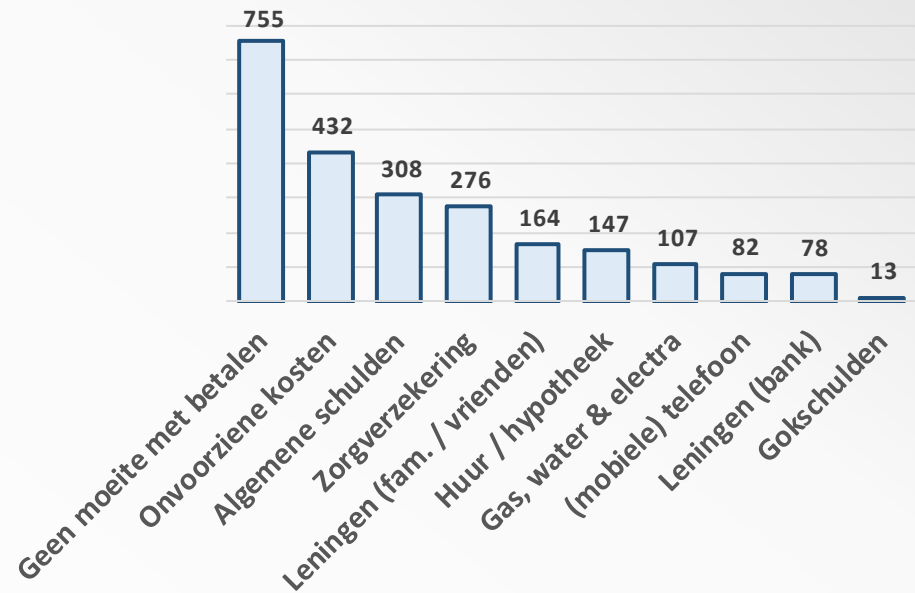
Schulden?



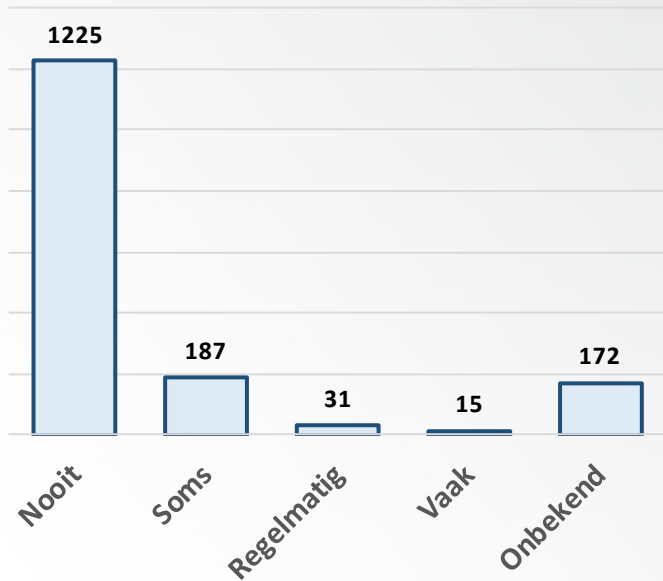
Zelf oplosbaar?



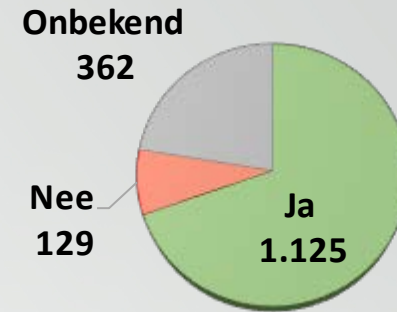
Moeite met betalen van (CL):



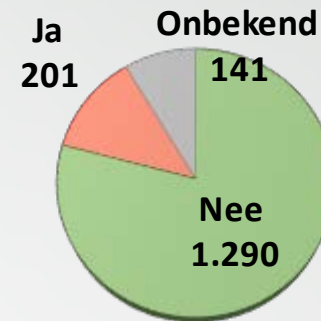
Contact politie / justitie



VOG



Strafblad



Factsheet

Integraal arbeidsmarktbeleid

Deventer 2017

Vestigingen
Deventer 2016
6.691

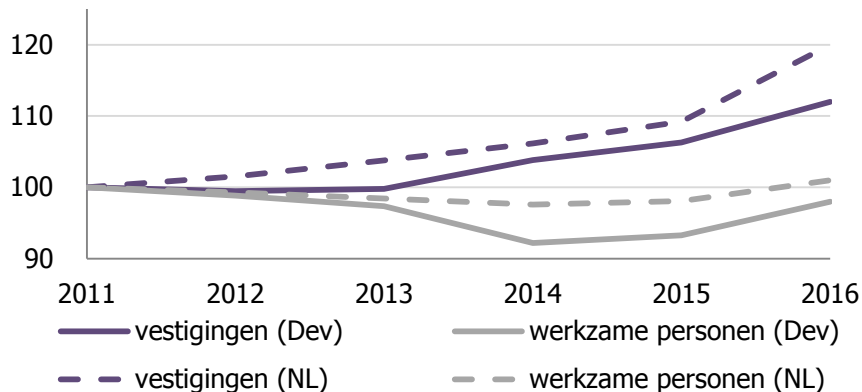


Werkzame personen
Deventer 2016
43.920



Bron: BIRO, 2016

Index aantal vestigingen en werkzame personen (basisjaar: 2011)



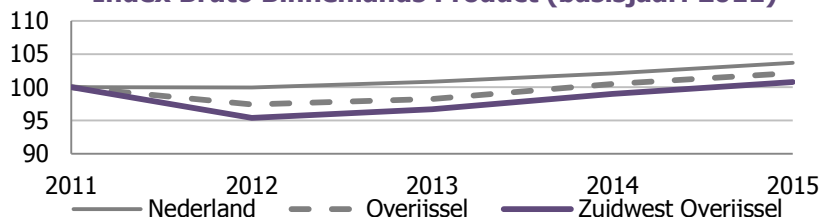
Bruto Binnenlands Product
Per inwoner – 2015

ZW-Overijssel €30.387
Overijssel €32.573
Nederland €39.936

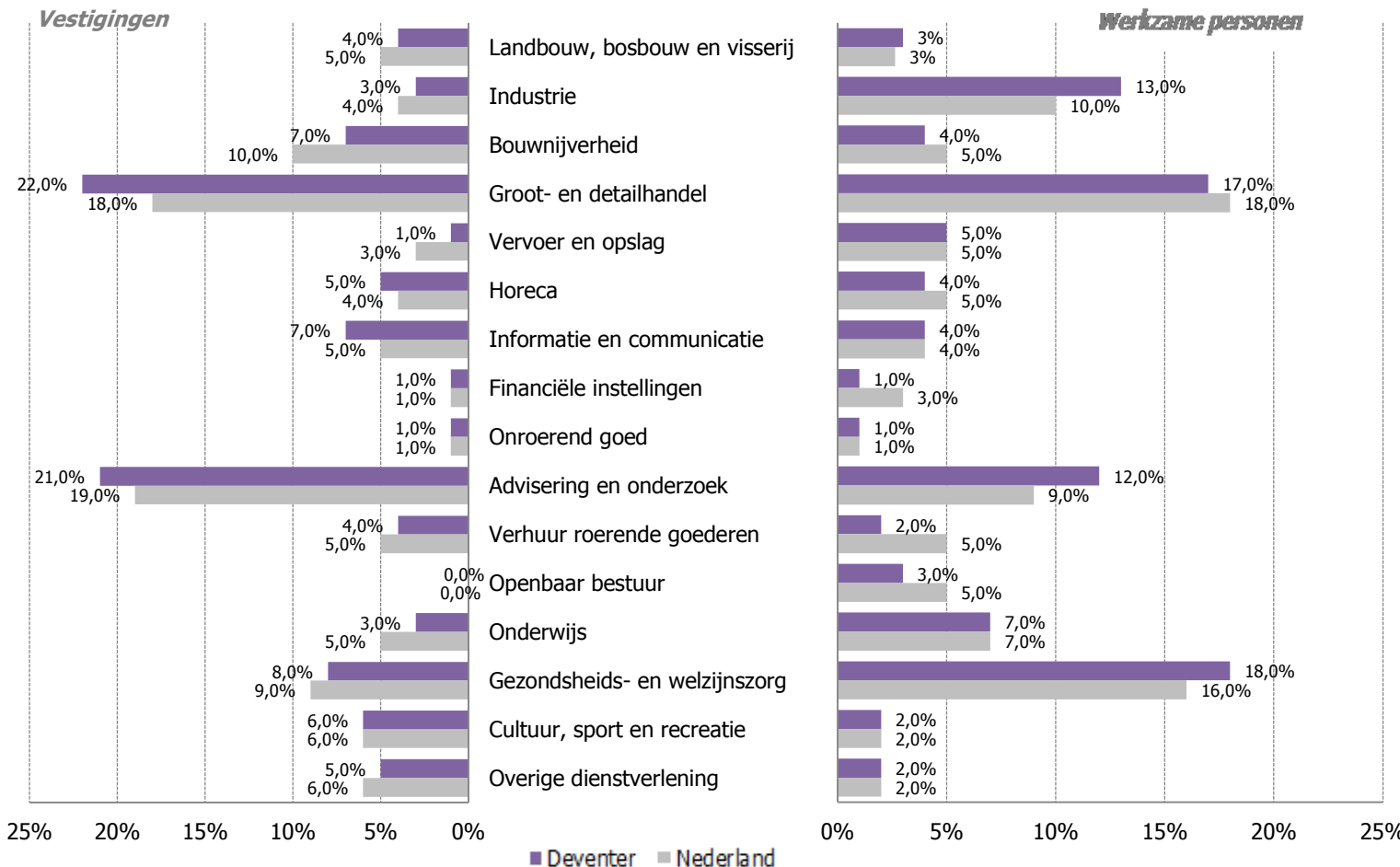


Bron: CBS Statline, 2016

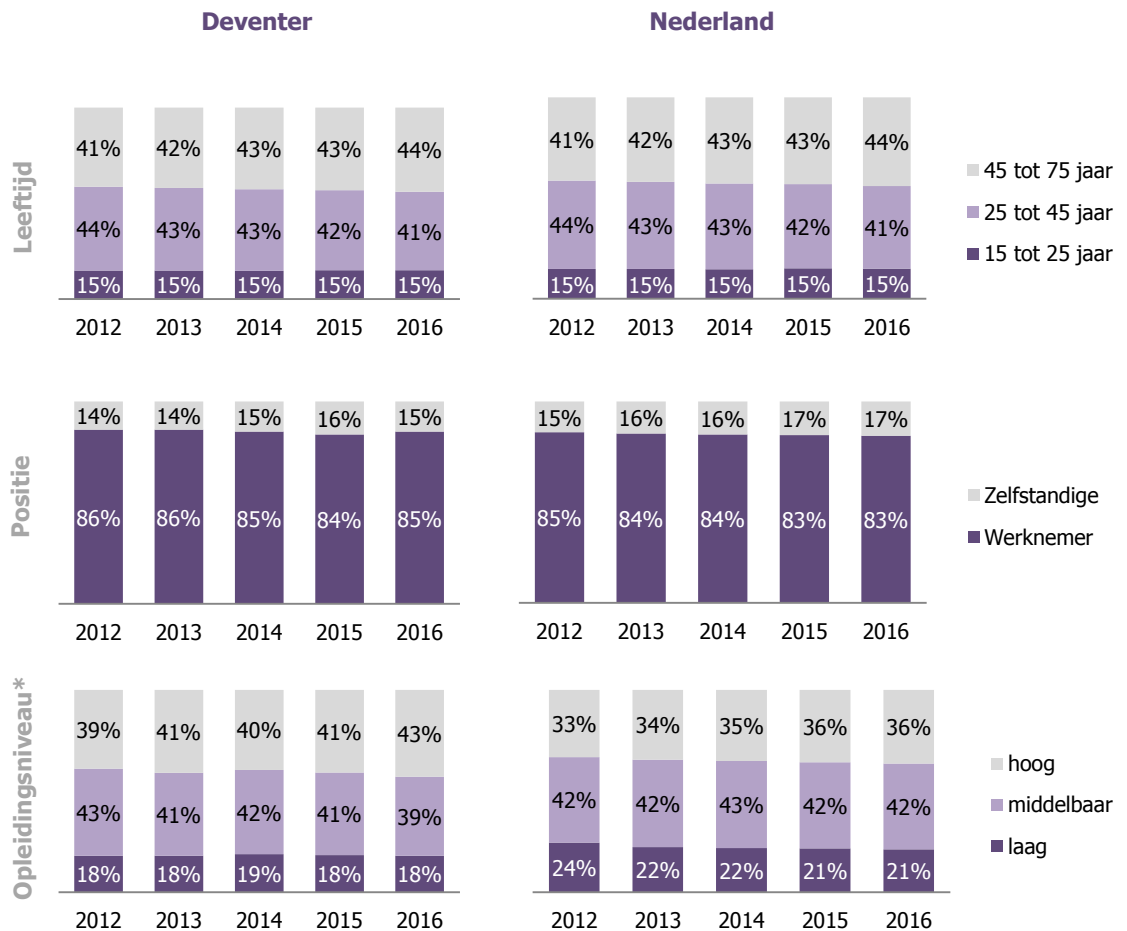
Index Bruto Binnenlands Product (basisjaar: 2011)



Aandeel vestigingen en werkzame personen per sector 2016



Werkzame beroepsbevolking
"Personen die betaald werk hebben"



Netto arbeidsparticipatie
"Het aandeel van de werkzame beroepsbevolking in de bevolking"

Netto arbeidsparticipatie naar leeftijd										
	Deventer					Nederland				
	2012	2013	2014	2015	2016	2012	2013	2014	2015	2016
15 tot 25 jaar	57,5%	59,2%	57,7%	60,3%	57,3%	61,1%	60,1%	58,8%	60,8%	60,8%
25 tot 45 jaar	84,2%	82,6%	82,5%	83,7%	84,0%	84,5%	82,9%	82,6%	83,1%	83,5%
45 tot 75 jaar	57,7%	57,1%	56,8%	57,1%	56,6%	55,6%	55,2%	55,0%	55,4%	56,1%
Totaal	67,7%	66,9%	66,3%	67,0%	66,2%	66,4%	65,4%	64,9%	65,4%	65,8%

Bron: Statline CBS

Netto arbeidsparticipatie naar herkomst										
	Deventer					Nederland				
	2012	2013	2014	2015	2016	2012	2013	2014	2015	2016
Autochtoon	69,8%	68,9%	68,0%	68,9%	67,9%	67,9%	67,1%	66,5%	67,1%	67,4%
Allochtoon	59,8%	59,3%	59,4%	59,7%	59,6%	60,7%	59,1%	58,7%	58,9%	59,9%

Bron: Statline CBS

Netto arbeidsparticipatie naar onderwijsniveau *										
	Deventer					Nederland				
	2012	2013	2014	2015	2016	2012	2013	2014	2015	2016
Laag	46,1%	44,4%	44,8%	46,9%	43,7%	49,0%	47,3%	45,9%	46,5%	46,9%
Middelbaar	70,1%	68,3%	69,2%	67,5%	67,3%	71,3%	69,1%	68,8%	69,3%	69,6%
Hoog	82,6%	84,8%	82,5%	82,9%	82,9%	80,4%	80,6%	80,4%	80,4%	80,3%

Bron: Statline CBS

* Opleidingsniveau
 Laag: basisonderwijs, havo/vwo 3e klas, mbo niv. 1.
 Middelbaar: havo/vwo en mbo niv. 2-3. Hoog: hbo en wo.



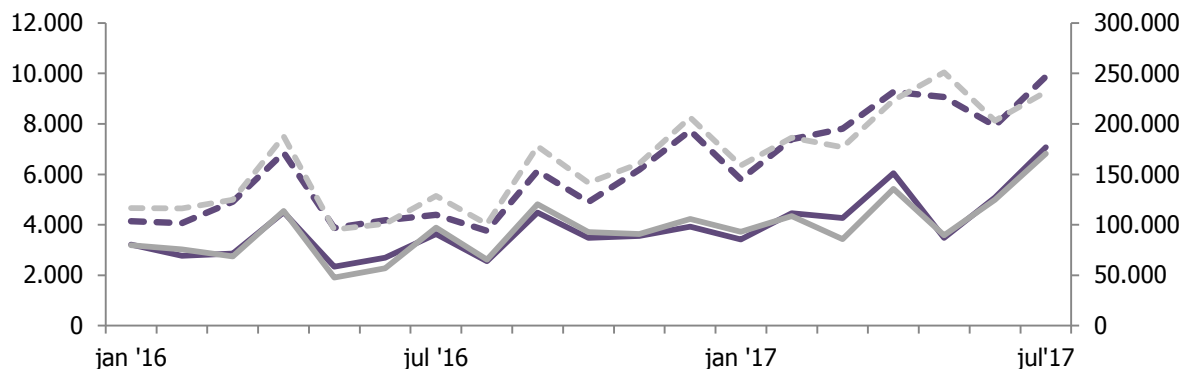
9.880 nieuwe vacatures
7.068 openstaande vacatures

In de arbeidsmarktregio Stedendriehoek en Noordwest Veluwe
 Juli 2017

Vacatures

Arbeidsmarktregio

Nederland

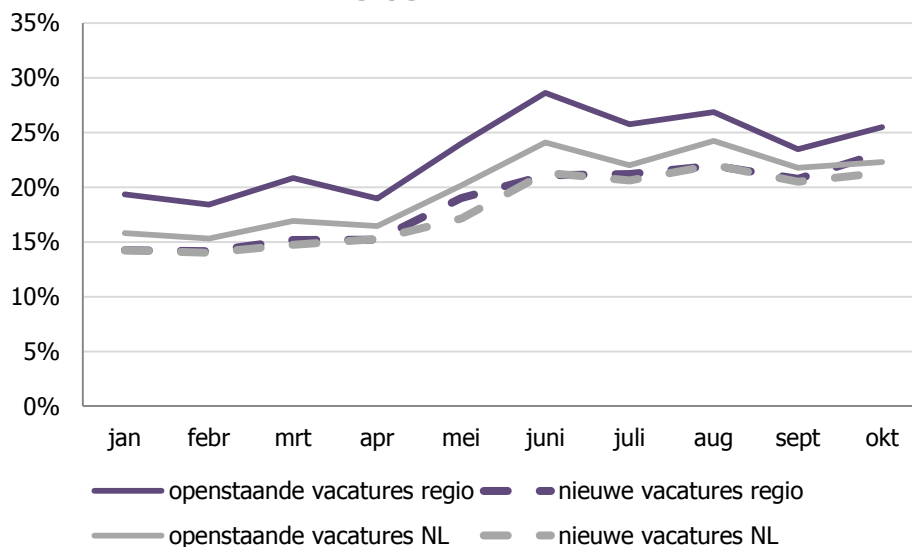


— openstaande vacatures regio — nieuwe vacatures regio
 — openstaande vacatures NL — nieuwe vacatures NL

Bron: Werk.nl, 2017





Vacatures voor lager opgeleiden
 (Basisonderwijs, havo/vwo 3^e klas, MBO niv. 1)

Aandeel vacatures voor laagopgeleiden t.o.v. totaal aantal vacatures (2016)



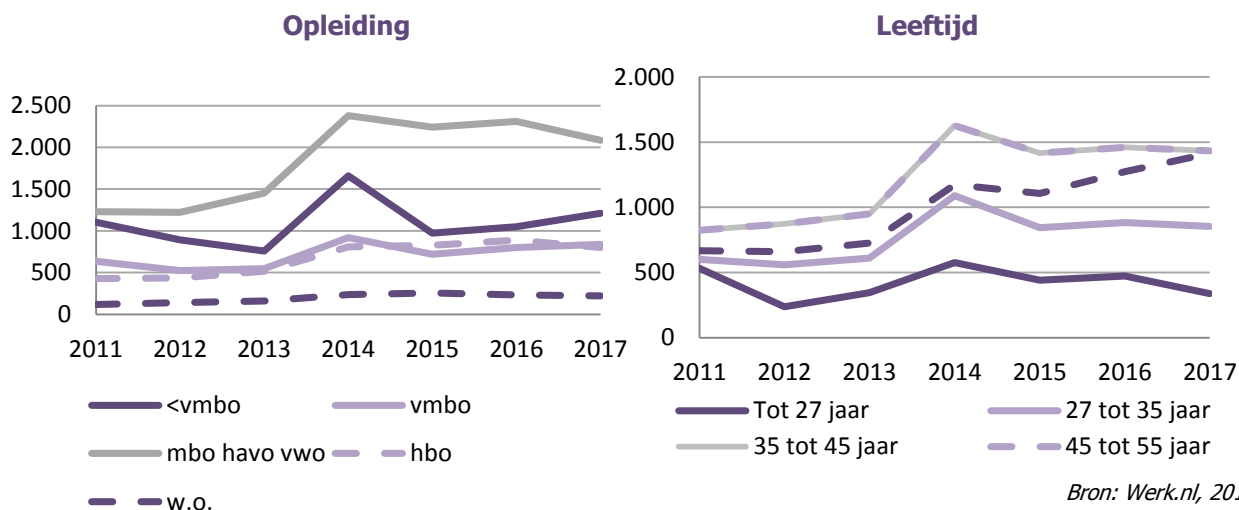
Bron: Werk.nl, bewerkt door gemeente Deventer2016

Aandeel nieuwe vacatures voor laagopgeleiden, naar sector (oktober 2016)

	 Transport & logistiek	 Techniek	 Dienstverlening	 Overig
Regio	41%	36%	19%	5%
Nederland	49%	29%	14%	8%

Bron: Werk.nl, bewerkt door gemeente Deventer2016

Aantal niet-werkende werkzoekenden, Deventer



Regio	NL	Sector
0,89	0,53	Agrarisch
0,53	0,67	Technisch
0,73	0,76	Bedrijfseconomisch en administratief
0,37	0,48	Creatief en taalkundig
0,71	0,85	Managers
0,64	0,79	Transport en logistiek
0,72	0,83	Pedagogisch
1,15	1,14	Commercieel
1,46	1,00	Zorg en welzijn
1,18	1,32	Openbaar bestuur, veiligheid, juridisch
1,32	1,27	Dienstverlening
2,69	3,54	ICT

Ruim
Gemiddeld
Krap

Regio = Arbeidsmarktregio Stedendriehoek en Noordwest Veluwe

De **Spanningsindicator Arbeidsmarkt** wordt berekend door het aantal openstaande vacatures te delen door het aantal bij UWV ingeschreven niet-werkende werkzoekenden die korter dan een half jaar werkloos zijn. Het is de verhouding tussen openstaande vraag en direct beschikbaar aanbod.

De Spanningsindicator Arbeidsmarkt kan een getal geven tussen 0 en oneindig. Hoe hoger het getal, hoe hoger de spanning op de arbeidsmarkt voor werkgevers. Bij een indicator van 0 is de arbeidsmarkt zeer ruim, want er zijn geen openstaande vacatures en wel kortdurend werkloos. Bij veel openstaande vacatures ten opzichte van het aantal kortdurend werkloos is de arbeidsmarkt zeer krap.

Er wordt uitgegaan van vijf categorieën:

- zeer ruim (0 tot 0,25)
- ruim (0,25 tot 0,67)
- gemiddeld (0,67 tot 1,5)
- krap (1,5 tot 4,0)
- zeer krap (4,0 en meer)

Bron: werk.nl

Werkloosheidsuitkering
WW

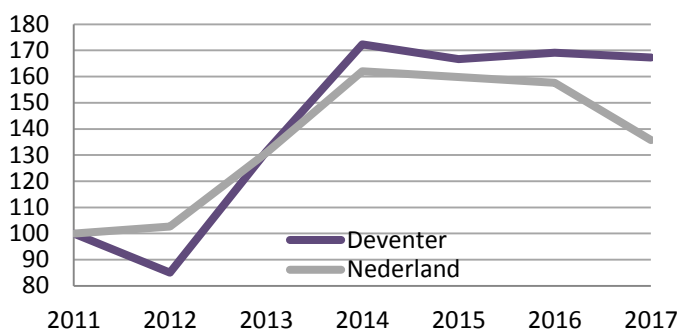
Uitkeringen WW Deventer



2012: 1.489 2017: 2.930

+ 97%

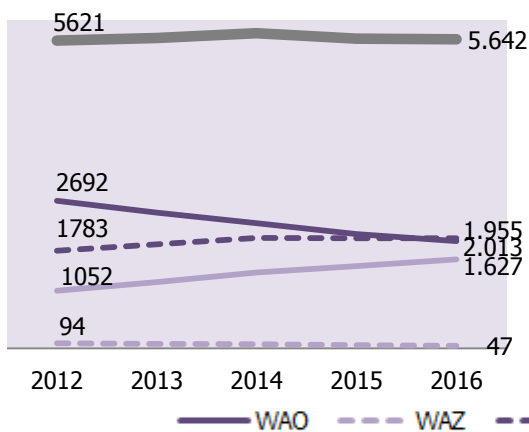
Index WW-uitkeringen (basisjaar = 2011)



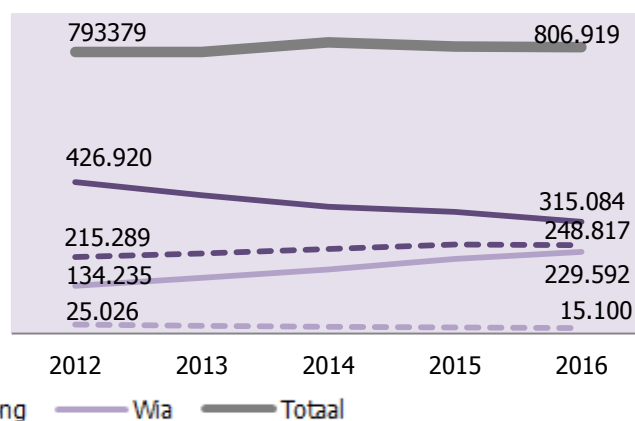
Bron: UWV, 2017

Arbeidsongeschiktheid uitkeringen
WAO, WAZ, Wajong, Wia

Deventer



Nederland



Bron: UWV, 2017

Bijstand(gerelateerde) uitkeringen
WWB, IOAW, IOAZ, BBZ

Uitkeringen WWB Deventer



+ 36%

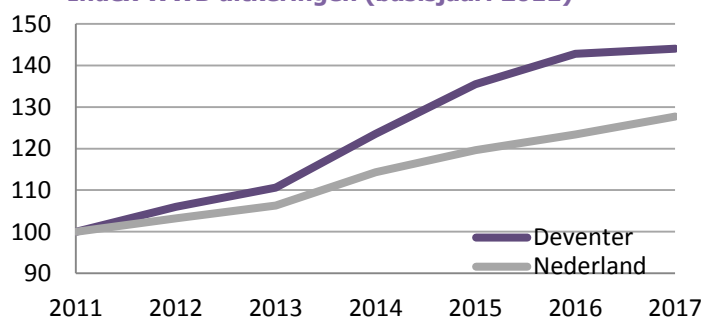
2012: 2.072 2017: 2.815

IOAW
2012: 75 2017: 137

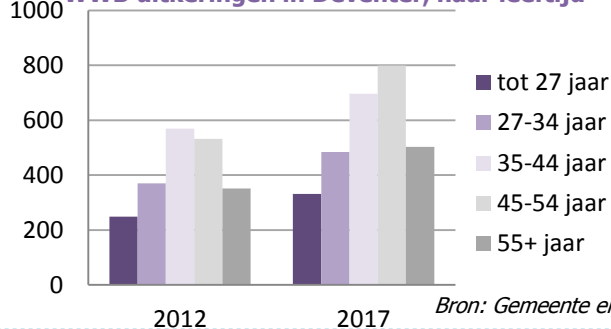
IOAZ
2012: 3 2017: 9

BBZ
2012: 27 2017: 22

Index WWB uitkeringen (basisjaar: 2011)



WWB uitkeringen in Deventer, naar leeftijd



Bron: Gemeente en CBS, 2017

Deelname VMBO 15-jarigen



Deventer 49,7%
Nederland 47,2%

Schooljaar 2014/'15
Bron: Jeugdstatline CBS

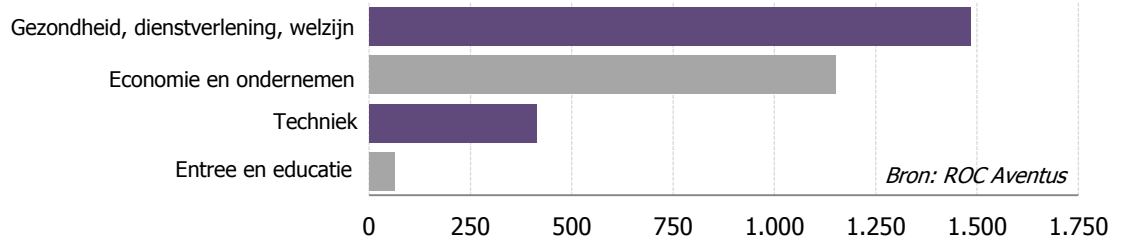
% nieuwe voortijdig schoolverlaters



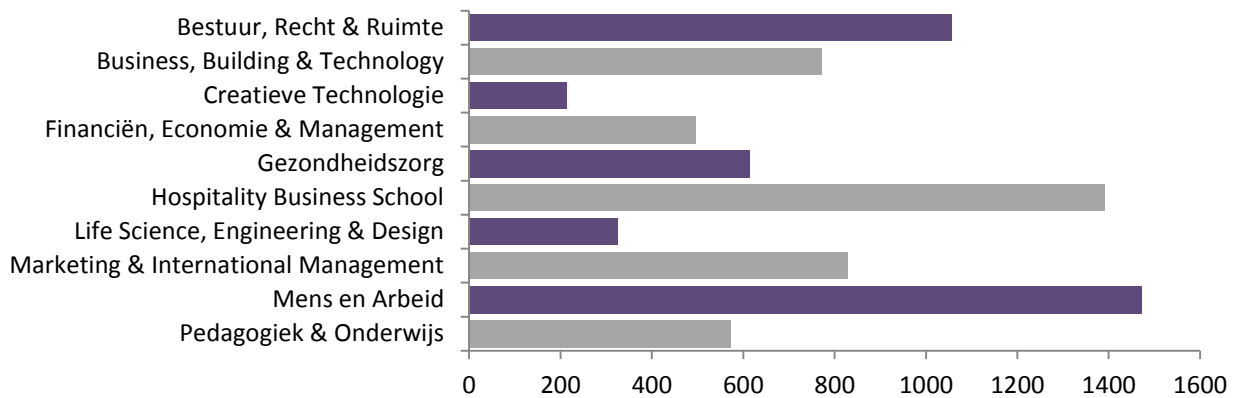
Deventer 1,74%
Stedend.h. 1,52%
Nederland 1,70%

Schooljaar 2015/'16
Bron: Ministerie OCW

Studenten ROC Aventus in Deventer, 2016/'17



Studenten Saxion in Deventer, 2016/'17



Colofon

Deze factsheet is samengesteld door: Miranda Arendsen
 Team Kennis en Verkenning, Gemeente Deventer
 Augustus 2017