

**Nota** voor burgemeester en wethouders

Team  
DEV-BLD

**Onderwerp**

Uitvoeringsagenda Arbeidsmarkt

1- Notagegevens		2- Bestuursorgaan	
Notanummer	2019-002301	<input checked="" type="checkbox"/> B & W	17-12-2019
Datum	02-12-2019	<input type="checkbox"/> Raad	--
Programma:		<input type="checkbox"/> Burgemeester	--
07 Inkomens-voorziening en arbeidsmarkt		<b>College van B &amp; W</b>	
Portefeuillehouder Weth. Walder		- Burgemeester	- Weth. Grijsen
		- Weth. De Geest	- Weth. Verhaar
		- Weth. Walder	- Weth. Rorink

Besluitenlijst	d.d.	d.d.	d.d.
<input type="checkbox"/> Akkoordstukken	--	<input checked="" type="checkbox"/> Openbaar	17-12-2019
		<input type="checkbox"/> Besloten	--

Routing	d.d.	par.	
Teammanager	12-12-2019	<input type="checkbox"/> adj.secr.	--
Programmamanager	09-12-2019	<input type="checkbox"/> gem.secr.	--
Wethouder Walder	04-12-2019	BIS Openbaar	
		Status	Definitief 2019-12-19

Bijlagen

B & W d.d.: 17-12-2019

Besloten wordt:

- 1 De Uitvoeringsagenda Arbeidsmarkt vast te stellen;
- 2 de Raadsmededeling vast te stellen;
- 3 de Raadsmededeling en de uitvoeringsagenda 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:

Moet een van de adviesraden gehoord worden of op de hoogte gesteld?

Nee

## Toelichting

### Inleiding

In Deventer is in 2018 met de startnotitie 'Samen aan de slag met arbeidsmarktbeleid' een basis gelegd voor het arbeidsmarktbeleid. In die startnotitie hebben we de 4 pijlers van ons arbeidsmarktbeleid benoemd:

- Vestigingsklimaat
- Mismatch onderwijs arbeidsmarkt
- Creëren werkgelegenheid
- Regisseren en verbinden

Vervolgens hebben we een plan van aanpak geschreven waarin werksessies met de 3 O's (ondernemers, onderwijs, overheid) centraal stonden.

De opbrengst daarvan is, samen met andere reeds lopende initiatieven, betrokken bij het opstellen van de nu voorliggende uitvoeringsagenda Arbeidsmarkt van de gemeente Deventer.

### Beoogd resultaat

Het functioneren van de arbeidsmarkt is sterk verbonden met economische ontwikkeling, met ontwikkelingen in het onderwijs, werkgelegenheid, beschikbaar arbeidspotentieel, de woningmarkt en het gemeentelijk beleid t.a.v. bedrijventerreinen, woningbouw en het voorzieningenpeil in algemene zin (sport, cultuur, binnenstad). Bij het toewerken naar een veerkrachtige arbeidsmarkt is samenwerking met onderwijs en ondernemers dan ook een must. Met deze uitvoeringsagenda willen we het fundament van onze arbeidsmarkt nog verder versterken.

Met de uitvoeringsagenda Arbeidsmarkt maken we de gemeentelijke inzet voor de periode 2020 inzichtelijk. Per pijler worden daarin de diverse projecten genoemd, zowel gemeentelijk als van externe partners waarmee we samenwerken, die van Deventer de stad van de toekomst maken door een veerkrachtige arbeidsmarkt.

Binnen deze uitvoeringsagenda starten wij nieuwe projecten, maar de agenda bouwt ook voort op lopende initiatieven, projecten en programma's.

### Kader

- Bestuursakkoord 2018
- Beleidsnotitie: "Samen aan de slag met Arbeidsmarktbeleid"
- Plan van aanpak Arbeidsmarkt

### Argumenten voor en tegen

- Conform toezegging aan de raad om te komen tot een uitvoeringsagenda arbeidsmarkt, waarmee we inzicht geven in bestaande initiatieven en projecten die bijdragen aan de opgaven binnen de 4 pijlers.
- Een gezamenlijke inspanning blijft dus nodig om de resultaten te kunnen behouden en verduurzamen.

### Extern draagvlak (partners)

Veel lopende initiatieven, projecten en programma's zijn een co-creatie met ondernemers en/of onderwijs. De gemeente is daarin trekker dan wel partner.

Voor de zomer hebben we werksessies georganiseerd met ondernemers en onderwijs. Met deze werksessies zijn nieuwe initiatieven opgehaald. Deze nieuwe initiatieven hebben een plek gekregen in de nu voorliggende

### **Financiële consequenties**

Beschikbaar budget 40.000€

10.000€ huidige begroting Programma 7.

20.000€ co-financiering FactorWerk.

10.000€ verwachte opbrengst handhaving

In dit plan is tav de verwachte opbrengsten handhaving sroi alleen de benodigde dekking opgenomen. De daadwerkelijke opbrengsten zullen hoger zijn. Doordat we hier nieuwe inzet op willen plegen is het te verwachten bedrag nu niet te ramen.

Binnen dit budget tijdelijke formatie (1 jaar) SROI-adviseur. Het betreft een nieuwe functie.

Functiewaardering, inschaling en exacte formatie zal afgestemd worden met P&O DOWR.

### **Aanpak/uitvoering**

Lopende initiatieven, projecten en programma's worden conform de reeds bestaande aanpak en planning uitgevoerd. Nieuwe initiatieven worden opgestart in het eerste kwartaal van 2020.

## RAADSMEDEDELING

<b>Onderwerp</b>	Uitvoeringsagenda Arbeidsmarkt		
<b>Mededelingennr</b>	2019-002301	<b>Portef.houder</b>	Weth. Walder
<b>Team</b>	DEV-BLD	<b>BenW-besluit d.d.:</b>	17 december 2019

### 1. Inleiding: waarom deze mededeling

In Deventer is in 2018 met de startnotitie 'Samen aan de slag met arbeidsmarktbeleid' een basis gelegd voor het arbeidsmarktbeleid. Vervolgens hebben we een plan van aanpak geschreven waarin werksessies met de 3 O's (ondernemers, onderwijs, overheid) centraal stonden. De opbrengst daarvan is, samen met andere reeds lopende initiatieven, betrokken bij het opstellen van de nu voorliggende uitvoeringsagenda Arbeidsmarkt van de gemeente Deventer.

### 2. Kader

- Bestuursakkoord 2018
- Beleidsnotitie: "Samen aan de slag met Arbeidsmarktbeleid"
- Plan van aanpak Arbeidsmarkt

### 3. Kern van de boodschap

De uitvoeringsagenda Arbeidsmarkt maakt inzichtelijke met welke concrete projecten en activiteiten de gemeente, samen met ondernemers en het onderwijs, een stevige impuls geeft een beter functionerende arbeidsmarkt in de regio Deventer.

### 4. Nadere toelichting

In de startnotitie hebben we de 4 pijlers van ons arbeidsmarktbeleid benoemd:

- Vestigingsklimaat
- Mismatch onderwijs arbeidsmarkt
- Creëren werkgelegenheid
- Regisseren en verbinden

Binnen de uitvoeringsagenda starten wij nieuwe projecten, maar de agenda bouwt ook voort op lopende initiatieven, projecten en programma's.

Enkele nieuwe projecten zijn:

- Logistieke hotspot

Deventer wil haar positie als logistieke hotspot verder uitbouwen. Bedrijvenpark A1 heeft gezien haar strategische ligging aan de A1, de nabijheid van een binnenhaven en de ontwikkeling van een containerterminal goede uitgangspositie. De beschikbaarheid van goed opgeleid personeel wordt een steeds belangrijker vestigingscriterium, juist bij logistieke bedrijvigheid

Meer vanuit arbeidsmarktbeleid bezien willen we ondernemers en onderwijs stimuleren om gezamenlijk instrumenten te ontwikkelen op het gebied van scholing/leerwerktrajecten om de instroom in deze sector te vergroten.

- Ontwikkelen van werkleerroutes

KonnecteD ontwikkelt zich de komende jaren tot een werkleerbedrijf. De nadruk komt nog meer op ontwikkeling en scholing van werkzoekenden en werkenden te liggen, met als doel duurzame plaatsing bij reguliere werkgevers. Via werkleerroutes die aansluiten bij de vraag op de arbeidsmarkt wordt ingezet op het ontwikkelen van zowel werknemers- als vakvaardigheden. Daarbij wordt gebruik gemaakt van de aanwezige infrastructuur, het vakmanschap van professionals en de actieve betrokkenheid van werkgevers en onderwijspartners.

- Meer dan een baan (idee uit werksessie)

Werkgevers maken zich sterk voor het organiseren en/of aanbieden van woonruimte voor nieuwe medewerkers. De gemeente zal aanjager zijn en waar mogelijk faciliteren.

- Pilotproject 'Open hiring' (idee uit werksessie)

Uit Amerika (Greyston Bakery) komt het succesvolle concept van "open hiring" overwaaien: mensen die zich op een lijst hebben ingeschreven, worden op volgorde van aanmelding aangenomen. Dit gebeurt zonder sollicitatieprocedure of antecedentenonderzoek.

Als pilot wil de gemeente, samen met Deventer Werktalent en een aantal werkgevers een "open hiring"-proef starten om te onderzoeken of een dergelijke methode ook in Deventer kan werken.

- Extra inzet op SROI, PSO en stimuleren sociaal ondernemerschap

Om meer werkgelegenheid te creëren voor de onderkant van de arbeidsmarkt, willen we onze inzet op SROI en PSO een flinke impuls geven door het aanstellen van een SROI-adviseur. Hierdoor kunnen we:

- meer arbeidsplaatsen verzilveren
- beter monitoren en handhaven
- sociaal ondernemerschap stimuleren

# Deventer, stad van de toekomst



Uitvoeringsagenda  
arbeidsmarktbeleid

## **Inhoudsopgave**

1. Inleiding
2. De situatie op de arbeidsmarkt
3. Een goed functionerende arbeidsmarkt
  - 3.1 Vestigingsklimaat
  - 3.2 Mismatch onderwijs arbeidsmarkt
  - 3.3 Creëren werkgelegenheid
  - 3.4 Regisseren en verbinden
4. Uitvoeringsagenda
5. Programmering

## Een leven lang ontwikkelen

Ed den Besten, voorzitter van het Deventer Economisch Perspectief en Thomas Walder, wethouder gemeente Deventer, kijken met optimisme naar de economische toekomst van Deventer.

Wethouder Thomas Walder: “De arbeidsmarkt is continu in beweging: van omvangrijk banenverlies in de crisis naar veel onvervulde vacatures nu. En, ongetwijfeld, vice versa. Het is daarom onze ambitie om van Deventer in economisch opzicht de stad van de toekomst te maken. We willen een stad zijn die zich niet laat verrassen door razendsnelle veranderingen in economie en samenleving. Een stad die tegen een stootje kan door een gevarieerde en moderne arbeidsmarkt. Om dat te bereiken zetten we maximaal in op duurzaamheid en circulariteit.”

Den Besten vult aan: “We willen dat Deventer een stad is waar bedrijven en instellingen zich graag vestigen en waar mensen zich kunnen blijven ontwikkelen: een heel leven lang. Daarom werken Ondernemers, Onderwijs en Overheid nauw samen in het Deventer Economisch Perspectief. We hebben samen een ambitiekaart opgesteld. Er liggen prachtige kansen in Deventer, op het gebied van handel, bereikbaarheid, kennis en toekomstbestendige bedrijvigheid.”

Walder: “Ik heb heel veel vertrouwen in deze samenwerking, omdat we hiermee écht iets kunnen veranderen. We weten waar werkgevers behoefte aan hebben, en kunnen ervoor zorgen dat de opleidingen hier één op één bij aansluiten. Zo lossen we de mismatch op en wordt Deventer een stad waar iedereen de kans krijgt om actief mee te doen.”

In deze uitvoeringsagenda Arbeidsmarkt leest u hoe we dat samen gaan doen. We wensen u veel leesplezier!



Ed den Besten,  
Voorzitter Deventer Economisch Perspectief



Thomas Walder,  
wethouder gemeente Deventer



## 1. Inleiding

### *Terugblik*

In Deventer is in 2018 met de startnotitie 'Samen aan de slag met arbeidsmarktbeleid' een basis gelegd voor het arbeidsmarktbeleid. In die startnotitie hebben we de 4 pijlers van ons arbeidsmarktbeleid benoemd:

- Vestigingsklimaat
- Mismatch onderwijs arbeidsmarkt
- Creëren werkgelegenheid
- Regisseren en verbinden

Vervolgens hebben we een plan van aanpak geschreven waarin werksessies met de 3 O's (ondernemers, onderwijs, overheid) centraal stonden. Bij het bepalen van de thema's hebben we de uitkomsten van het Louter-onderzoek meegenomen. Met deze werksessies zijn nieuwe initiatieven opgehaald. Deze nieuwe initiatieven hebben een plek gekregen in de nu voorliggende uitvoeringsagenda en veel energie opgeleverd om samen de slag te gaan.

### *Nu investeren voor later*

We willen de huidige periode van economische voorspoed benutten om samen met bedrijfsleven en onderwijs ons fundament nog sterker te maken. Zeker met het oog op een periode van economische neergang die onvermijdelijk volgt. Een gezamenlijke inspanning blijft dus nodig om de resultaten te kunnen behouden en verduurzamen. De inzet van deze uitvoeringsagenda is hierop ook gericht; activiteiten die zowel in hoog- als laagconjunctuur relevant zijn. Tegenwind-bestendig z gezegd.

### *Leeswijzer*

In het eerste hoofdstuk schetsen we de situatie op de Deventer arbeidsmarkt en de regio. In het daaropvolgende hoofdstuk beschrijven we wat van belang is voor een goed functionerende arbeidsmarkt, vertaald naar de 4 pijlers van ons arbeidsmarktbeleid. In hoofdstuk 4 maken we, met behulp van de infographic, per pijler inzichtelijk welke activiteiten, projecten en programma's in uitvoering zijn en welke nieuwe initiatieven er komen. Daarbij geven we aan welke rol we als gemeente hebben. In het laatste hoofdstuk staan we stil bij de programmering van deze uitvoeringsagenda.

## 2. De situatie op de arbeidsmarkt

De economische structuur van Deventer is langzaam aan het veranderen: het aandeel van de oude industriële werkgelegenheid neemt gestaag af. Daarnaast zien we vernieuwing ontstaan doordat het aandeel van meer technologie gedreven bedrijven toe neemt. Deze structuurverandering zien we ook terug in de vraag naar arbeid.

Deventer ontwikkelt zich van een maak- en industriestad naar een breed georiënteerde, hoogopgeleide (consumptie)stad. Daardoor verdwijnen er banen in de industrie en komen er hoogopgeleide banen bij binnen een breed pallet aan sectoren, die op termijn ook voor meer werkgelegenheid voor lager opgeleiden kunnen zorgen. Louter stelt dat banen voor lager en middelbaar opgeleiden juist op die plekken groeien waar hoogopgeleiden wonen en werken. Daar liggen kansen voor Deventer, (mede ook) door:

- de goede sectorale structuur (de verwachting van banengroei is gunstig in steden met een industriële sector, veel zakelijke dienstverlening (met uitzondering van de financiële sector)),
- specialisatie in dienstensector en zorg,
- het Cleantechprofiel (duurzaamheidstransitie, circulaire economie),
- ICT
- de hoge participatiegraad in Deventer,
- de crossovers/verbindingen die gemaakt kunnen worden tussen de hoogopgeleide high tech sectoren (ICT, Clean Tech) en de reeds aanwezige low en mid tech sectoren.

Net als elders is de beroepsbevolking steeds hoger opgeleid en verdwijnen de banen voor het middensegment. De onderkant van de arbeidsmarkt is door een tekort aan werk voor middelbaar opgeleiden kwetsbaar voor verdringing. Bovendien is de werkloosheid in Deventer onder laagopgeleiden hoger dan gemiddeld. De regio kenmerkt zich door het hoge aandeel middelbaar opgeleiden en mbo-studenten. Er is in de regio sprake van een 'braindrain', die gekeerd moet worden. De beroepsbevolking neemt op termijn af door de bevolkingsontwikkeling.

De transitie naar consumptiestad is in Deventer nog niet afgemaakt. Dat vraagt nog inzet op een aantal gebieden:

- er is een dreigend gevaar van aanzienlijke toekomstige tekorten van hoger opgeleiden, reden om daar nu op in te zetten in samenwerking met werkgevers en onderwijs.
- onderwijs aanbieden in de regio dat aansluit op de behoefte vanuit de markt, bijvoorbeeld op het gebied van Technologie, IT en Chemie
- hoger opgeleiden binden (inclusief de groeiende groep zzp'ers) betekent investeren in allerlei stedelijke voorzieningen, het woonmilieu en bereikbaarheid.
- voor het middensegment (mbo) is het wezenlijk dat zij kunnen blijven doorleren en nieuwe vaardigheden ontwikkelen, of om/bij te scholen (een heel leven lang) c.q. te kiezen voor richtingen waar wel vraag is (mismatch vraag en aanbod binnen mbo).

Banengroei (of een tekort aan mensen) wordt verwacht in industrie, techniek (inclusief bouw) zorg en ICT en specialistische zakelijke dienstverlening en kennisdiensten. Deventer blijft in tegenstelling tot de regio achter op het gebied van vrijetijdsbesteding, dus ook/juist daar liggen groeimogelijkheden. Uit recent regionaal werkgeversonderzoek blijkt dat ruim 40% van de bedrijven in onze regio kampt met tekorten. Verwacht wordt dat de komende jaren de meeste bedrijven met name op zoek gaan naar technici en vaklieden in de bouw.

### 3. Een goed functionerende arbeidsmarkt

*“Voor het goed functioneren van de arbeidsmarkt zijn direct of indirect diverse ‘beïnvloedende factoren’ van belang, zoals de bedrijvigheid (economie en vestigingsplaatsfactoren), het arbeidsaanbod (via de bevolking en woonaantrekkelijkheid) en het onderwijs”<sup>1</sup>.*

In het vorige hoofdstuk hebben we gekeken naar de situatie op de arbeidsmarkt. Maar een goed functionerende arbeidsmarkt gaat over veel meer dan ‘werk’. De arbeidsmarkt gaat ook over wonen, bereikbaarheid, ruimte om te ondernemen, goede dienstverlening aan ondernemers en beschikbare en gekwalificeerde mensen. Dit stelt ons, om van Deventer in economisch opzicht de stad van de toekomst te maken, voor de nodige uitdagingen. Maar we zien ook vooral de kansen. En werken aan oplossingen voor de bedreigingen.

#### 3.1 Vestigingsklimaat

Deventer telt ruim 8000 bedrijven die momenteel werk bieden aan ruim 50.000 mensen. De verwachting is dat het aanbod van arbeid de mate van economische groei sterk gaat bepalen. Het is daarom meer dan ooit van belang dat ons vestigingsklimaat op orde is. Niet alleen om meer hoger opgeleiden aan ons te binden, maar ook om bedrijven te behouden die werk bieden aan middelbaar en lager opgeleiden in onze gemeente.

##### *Bedrijventerreinen*

Voor de bedrijventerreinen liggen er uitdagingen om te investeren in zaken die relevant zijn voor werknemers zoals sport- en horecavoorzieningen, gelegenheid voor een ommetje, ontmoetingsplekken (binnen en buiten), duurzame mobiliteit, en een groene en veilige omgeving. Ook kent Deventer een aantal opkomende hippe werklocaties die vooral bij jongeren en hoger opgeleiden in trek zijn. De potentie van deze plekken wordt nog niet volledig benut.

##### *Huisvesting*

Een van de speerpunten uit de huidige woonvisie (2018) is dat we meer mogelijkheden willen bieden voor pas afgestudeerden en jongwerkkenden om zich in Deventer te vestigen. In het kader van de woonvisie gaan we verder verkennen wat voor een stad Deventer wil zijn en wat dat betekent voor de huisvesting voor young professionals. Betaalbaarheid is daarin een belangrijk aspect. Door meer adequate en betaalbare huisvesting voor Young Professionals te realiseren willen we dat meer jongeren kunnen kiezen voor een baan in Deventer.

##### *Bruisende (binnen)stad*

Onze binnenstad is een belangrijk visitekaartje van Deventer. De kwaliteit van de binnenstad beïnvloedt de keus of mensen van buiten in Deventer willen wonen en bedrijven er zich willen vestigen. Het toevoegen van nieuwe mogelijkheden op gebied van cultuur en horeca verrijkt de aantrekkelijkheid van Deventer als vestigingsplaats, evenals meer aandacht voor activiteitenprogrammering voor een jonger publiek.

##### *Citymarketing voor het binden en boeien van talenten*

Deventer is strategisch gelegen in Oost Nederland en heeft veel te bieden aan mensen en bedrijven die zich hier willen vestigen, maar heeft ook te maken met de aantrekkingskracht van omliggende regio's. Het is belangrijk dat Deventer haar huidige woon, werk en leefkwaliteiten naar een nog hoger niveau weet te brengen zodat Deventer een aantrekkelijk plek blijft in een sterke regio. Zeker als het gaat om het aantrekken van hoger opgeleiden is er een kwaliteitsimpuls nodig in allerlei stedelijke voorzieningen, betaalbaar woonaanbod voor young professionals en slimme en duurzame mobiliteit. Dit alles kan aan kracht en impact winnen door een citymarketing die zich ook specifiek richt op de werving van talenten.

---

<sup>1</sup> Onderzoeksrapport Bureau Louter (2018) ‘De arbeidsmarkt van de CTNV-regio’

### **3.2 Mismatch onderwijs arbeidsmarkt**

Steeds meer werkgevers hebben moeite om hun vacatures te vervullen. De belangrijkste oorzaak voor het tekort aan werknemers, heeft betrekking op het aanbod van werknemers. De kwaliteiten van beschikbare werkzoekenden komen niet altijd een-op-een overeen met de functie-eisen van werkgevers. De sectoren met de meeste vraag naar personeel in onze arbeidsmarktregio doen zich voor in een breed spectrum van technische en bouwberoepen. De techniek- en bouwsector vraagt meer vakmensen, terwijl het personeelsbestand in de sector sterk vergrijsd en er te weinig jongeren kiezen voor een beroepsopleiding in deze sector. Ook in de sectoren ICT, zorg, transport en logistiek, horeca en schoonmaak hebben werkgevers te maken met lastig vervulbare vacatures.

#### *Verhogen van de (zij)instroom in de kansrijke sectoren*

De oplopende krapte is ook in Deventer merkbaar in met name de techniek, de logistiek, de zorg en ICT. Voor de economische vitaliteit van Deventer is het van belang dat de instroom in deze kansrijke sectoren prioriteit krijgt. Dat vraagt om een gezamenlijke aanpak van bedrijfsleven en onderwijs. Een aantal sectoren zijn in Deventer al georganiseerd en ontwikkelen samen met het onderwijsveld activiteiten om de instroom te bevorderen: van enthousiasmeren voor technologie tot bedrijvenmarkten tot maatwerkarrangementen voor zij-instromers. Maar hiermee weten we nog onvoldoende impact te realiseren. Want hoe zorgen we dat jongeren niet alleen voor een technische opleiding kiezen, maar er ook gaan werken? En hoe zorgen we dat het aangeleerde vakmanschap behouden blijft voor onze regio? Daarnaast zullen ook in onze regio functies verdwijnen als gevolg van digitalisering. Op de kortere termijn speelt dit vooral in de financiële en zakelijke dienstverlening. De opgave is deze groepen mensen van werk naar werk te begeleiden door kansen te creëren in groeisectoren.

#### *Aansluiting arbeidsmarkt onderwijs*

Een onderwijsaanbod dat aansluit bij de behoefte van de arbeidsmarkt is van cruciaal belang, zowel voor huidige als toekomstige werknemers. De kennis en ervaring van afgestudeerden uit het reguliere onderwijs zijn helaas nog te vaak niet up-to-date. Er is behoefte aan meer en adequate opleidingscapaciteit, met name op het gebied van IT om zo bij te dragen aan de groeiende behoefte aan technici. Ook gaat het om het bevorderen van doorlopende leerlijnen (VMBO-MBO-HBO) en blijven tegengaan van schooluitval. Maar ook om ervoor te zorgen dat meer jongeren voor opleidingen kiezen die de beste kans bieden op betaald werk.

Om het aanwezige arbeidspotentieel onder laagopgeleiden beter te benutten is er onderwijs op maat nodig. Want voor een deel van hen is reguliere scholing niet haalbaar omdat zij over onvoldoende cognitieve beschikkingen. Het risico neemt toe dat zij niet aan de vraag van de arbeidsmarkt kunnen blijven voldoen, met als gevolg dat een deel van de (beroeps)bevolking buiten de boot valt. Dit vraagt om het ontwikkelen van nieuwe onderwijsconcepten. Concepten waarbij praktijkgericht opleiden centraal staat of te wel: leren door te doen.

Meer waardering voor het beroepsonderwijs en meer nadruk op een Leven Lang Leren (waarbij volwassenen de mogelijkheid moeten krijgen zich te laten bij- of omscholen) kunnen oplossingen bieden om het onderwijs en de arbeidsmarkt beter op elkaar af te stemmen. Daarbij gaat het ook om learning communities en hybride leeromgevingen. De werkplek is immers de beste leerplek. De rol van de werkgevers in deze constructies is onmisbaar. Daarom is het voor de economische ontwikkeling van Deventer relevant dat er meer stage en studieopdrachten door de bedrijven en instellingen in Deventer worden aangeboden.

#### *Anders matchen*

Een hernieuwde blik is nodig: vergeet dat diploma, en match in plaats daarvan op basis van competenties, vaardigheden en talenten. De uitdaging is om nieuwe concepten te ontwikkelen voor het matchen tussen vraag en aanbod.

### 3.3 Creëren werkgelegenheid

Hoe realiseren we zoveel mogelijk (duurzame) werkgelegenheid voor de onderkant van de arbeidsmarkt? Mensen met een lange afstand tot de arbeidsmarkt hebben grote moeite in te stromen op de arbeidsmarkt. Zo hebben bijstandsgerechtigden vaker geen startkwalificatie, geen recent arbeidsverleden en ontbreekt het aan vakvaardigheden en/of werknemersvaardigheden. Social Return on Investment (SROI) en PSO<sup>2</sup> zijn belangrijke arbeidsmarktinstrumenten die we als hefboom kunnen inzetten om meer werkgelegenheid te creëren of om de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen.

#### *SROI*

SROI is één van de speerpunten in ons arbeidsmarktbeleid. Via SROI wordt aan opdrachtnemers gevraagd een bijdrage te leveren aan het vergroten van de arbeidsparticipatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt door het bieden van een baan, leer-werkplekken en of stageplekken. De inzet van een opdrachtnemer op het gebied van social return wordt uitgedrukt in een percentage van de opdrachtwaarde. De jaarlijkse opdrachtwaarde van inkoop- en aanbestedingen van de gemeente Deventer loopt in de tientallen miljoenen euro's. Dit vertegenwoordigt een SROI-waarde van circa 3 miljoen euro per jaar. Als we dit vertalen naar arbeidsplaatsen, dan levert dat zo'n 75 arbeidsplaatsen<sup>3</sup> per jaar op. In 2018 zijn we erin geslaagd om hiervan 18 arbeidsplaatsen te verzilveren.

Social return is een van de verplichtingen in het contract dat we sluiten met de opdrachtnemer. Het kan voorkomen dat opdrachtnemers de opgelegde social return-verplichting niet (helemaal) nakomen. Een belangrijke randvoorwaarde voor het laten slagen van social return is dan ook goede monitoring en handhaving. Hierdoor kunnen we opdrachtnemers stimuleren om (alsnog) aan de verplichting te voldoen. En, indien nodig, hen beter ondersteunen of maatwerk toepassen.

Met de aanschaf van de applicatie Wizzer is met monitoring een eerste aanzet gemaakt. Op handhaving wordt door het ontbreken van capaciteit op dit moment onvoldoende inzet gepleegd.

#### *PSO*

Sinds 2013 is er ook een social return doelstelling opgenomen in ons subsidiebeleid. Subsidie partners die jaarlijks meer dan € 400.000,- ontvangen, dienen een certificering te behalen op de PSO-ladder. Met bestuurders van 14 instellingen/organisaties is destijds een convenant gesloten waarmee ze zich hieraan committeren. Destijds hebben alle partijen hieraan voldaan. Helaas hebben we geconstateerd dat er anno nu nog slechts een paar organisaties over zijn die aan de certificering voldoen. Ook met onderwijsinstellingen is in 2014 een dergelijk convenant afgesloten. Doelstelling betrof om waar mogelijk sociale impact te creëren door arbeidsplekken te bieden voor personen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Op ondersteuning aan onze subsidiepartners bij de uitvoering van beide convenanten is geen gemeentelijke inzet gepleegd. Tijdens de werksessie 'Creëren werkgelegenheid' kwam naar dat er een sterke behoefte is aan een veel actievere rol van de gemeente als gesprekspartner, toezichhouder, regievoerder en sparringpartner bij knelpunten. Bijvoorbeeld door periodieke gesprekken, kennissessies organiseren en gezamenlijk zoeken naar maatwerk bij knelpunten.

#### *Stimuleren sociaal ondernemen*

Goed voorbeeld doet volgen. Sinds februari 2019 bezit gemeente Deventer als werkgever zelf het hoogst haalbare PSO-certificaat. Naast onze subsidierelaties en onderwijsinstellingen willen we ook bij ondernemers het sociaal ondernemerschap stimuleren en hen daarin ondersteunen. In Deventer zijn ruim 8000 bedrijven gevestigd. Op dit moment zijn er zo'n 12 bedrijven die een PSO-certificaat hebben. We willen dit aantal de komende jaren laten groeien tot minimaal 50.

#### *SROI-adviseur*

Om meer werkgelegenheid te creëren voor de onderkant van de arbeidsmarkt, willen we onze inzet op SROI en PSO een flinke impuls geven door het aanstellen van een SROI-adviseur. Hierdoor kunnen we:

- meer arbeidsplaatsen verzilveren
- beter monitoren en handhaven
- sociaal ondernemerschap stimuleren

<sup>2</sup> Prestatieladder Socialer Ondernemen: een door TNO ontwikkeld wetenschappelijk onderbouwd meet- & registratie instrument en tevens kwaliteitskeurmerk dat inzichtelijk maakt in welke mate organisaties meer dan gemiddeld sociaal ondernemen, gericht op arbeidsparticipatie van kwetsbare groepen.

<sup>3</sup> Volgens de bouwblokkenmethode staat 1 arbeidsplaats gelijk aan 40.000 euro

### *Additionele arbeid*

Er is een groep mensen die nu niet en nooit niet zullen beschikken over 'skills for the future'. Die daarom al jarenlang afhankelijk zijn van een uitkering. Zij die wel willen maar moeilijk kunnen staan buitenspel. Maar al te vaak verhoogt dit het risico op eenzaamheid, slechte gezondheid, armoede en een gevoel van minderwaardigheid. En dat blijft zo, als we niks doen.

Het is daarom tijd voor een nieuwe arbeidsvorm; additioneel én duurzaam. Er is werk (banen) waaraan een grote maatschappelijke behoefte bestaat, dat het nu afnemende service- en kwaliteitsniveau van de maatschappij zal verhogen en dat loont vanuit een bredere opvatting over lonend werk. We gaan daarbij uit van een nieuw type bedrijvigheid met een maatschappelijke businesscase. Denk bijvoorbeeld aan eenzaamheidsbestrijding, zorgverbetering, bereikbaarheid, veiligheid, energietransitie, milieu, voedselverspilling. Hierin zijn de volgende principes richtinggevend: er moet een nieuwe waarde voor werk en banen komen. In deze constructie is plaats voor mensen die blijvend zijn aangewezen op een 'beschutte' werkplek, mensen die de transitie naar de reguliere markt ooit maar waarschijnlijk nooit zullen maken. We gebruiken het eerste half jaar 2020 om dit gedachtengoed uit te werken tot een realistische businesscase.

### **3.4 Regisseren en verbinden**

Bij het toewerken naar een veerkrachtige arbeidsmarkt is samenwerking met onderwijs en ondernemers een must. Het functioneren van de arbeidsmarkt is immers sterk verbonden met economische ontwikkeling, met ontwikkelingen in het onderwijs, de woningmarkt en het gemeentelijk beleid t.a.v. bedrijventerreinen, woningbouw en het voorzieningenpeil in algemene zin (sport, cultuur, binnenstad).

De lokale samenwerking tussen overheid, ondernemers en onderwijs is vormgegeven in het Deventer Economisch Perspectief (DEP). Het DEP geeft uitvoering aan drie projecten. Dit zijn: Werklocaties van de Toekomst, Slimme Campusstad en Verbindende Kennisstad.

In overleg met het DEP willen we nadere uitwerking geven aan de samenwerking in Deventer tussen onderwijs en bedrijfsleven om het functioneren van de arbeidsmarkt te versterken en de instroom en doorstroom naar tekortsectoren te vergroten. Daarbij willen we de mogelijkheid van learning communities rondom projectinitiatieven verkennen om daarmee de duurzame betrokkenheid van het bedrijfsleven te stimuleren.

Op regionaal niveau liggen er kansen om lokale projecten te ondersteunen met een regionaal verbindend programma gericht op versterking van human capital in brede zin. Dat vraagt stevige regie en verbinding.

## **4. Uitvoeringsagenda**

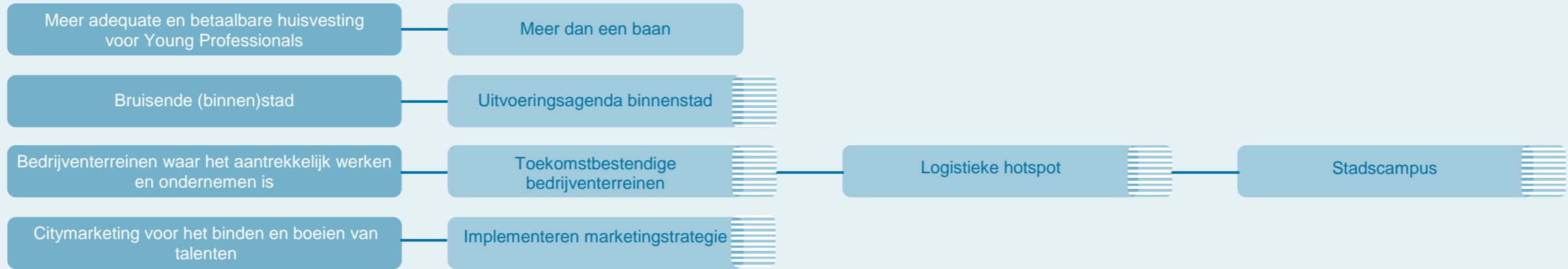
Op alle fronten geven we op de een of andere manier invulling aan de opgaven binnen de pijlers van ons arbeidsmarktbeleid. Deze uitvoeringsagenda bouwt daarom voort op lopende initiatieven, projecten en programma's. Daarnaast starten wij ook met een aantal nieuwe initiatieven en projecten, die met input van ondernemers en onderwijsinstellingen uit de stad tot stand zijn gekomen. Ook in de uitwerking van deze nieuwe initiatieven zullen we nauw samenwerken met ondernemers en het onderwijs.

Op de volgende pagina maken we, met behulp van een infographic, de gemeentelijke inzet voor 2020 inzichtelijk. Per pijler worden de opgaven benoemd waar we als gemeente op inzetten. En we geven een overzicht van de bijbehorende projecten en initiatieven (zowel gemeentelijk als van externe partners waarmee we samenwerken) die van Deventer de stad van de toekomst maken door een veerkrachtige arbeidsmarkt.

In de infographic kunt u de achterliggende informatie lezen over de projecten, door op het 'bolletje' van de betreffende pijler te klikken terwijl u de Ctrl-toets ingedrukt houdt.



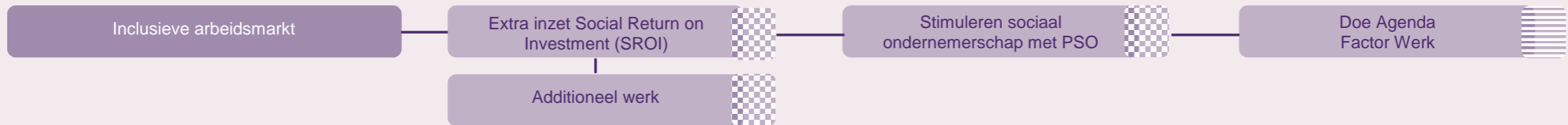
Vestigingsklimaat



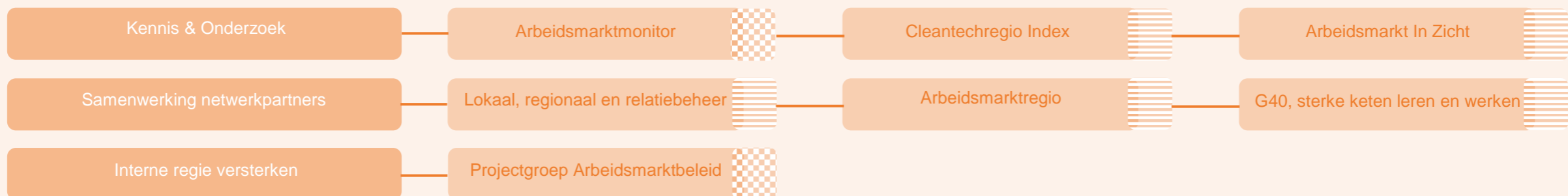
Mismatch onderwijs en arbeidsmarkt



Creëren werkgelegenheid



Regisseren en verbinden



## 5. Programmering

In het vorige hoofdstuk zijn de activiteiten die onderdeel zijn van de uitvoeringsagenda inhoudelijk toegelicht. Het bevat voor een belangrijk deel lopende projecten waar we vanuit arbeidsmarktperspectief een extra impuls aan gaan geven, dan wel reeds lopende projecten die relevant zijn voor de gestelde opgaven. Daarnaast zijn er enkele nieuwe initiatieven opgenomen vanuit de werksessies eerder dit jaar en vanuit lopende samenwerkingsverbanden.

Onderstaande tabel bevat de activiteiten die specifiek vanuit gemeentelijk arbeidsmarktbeleid in 2020 gestart gaan worden.

<b>Nieuwe Activiteit in 2020</b>
Verkenning draagvlak "meer dan een baan"
Verkenning kansen en mogelijkheden op gebied van scholing, werving en marketing voor de logistieke sector die de acquisitie van Bedrijvenpark A1 ondersteunt
Deelname pilot "stad als werkgever"
Uitwerken aanbevelingen "verkenning Kennisstad" van het DEP
Verankeren aanbevelingen kwartiermaker Platform Techniek
Intensivering rijke leeromgeving in kader van Citydeal Kennismaken
Verkenning mogelijkheden pilot "open hiring"
Start SROI-adviseur
Uitwerken businesscase "additioneel werk"

De gemeentelijke inzet op deze nieuwe activiteiten is voornamelijk inzet van uren. Te verwachten is dat enkele van deze nieuwe initiatieven zich zullen door ontwikkelen en om nadere programmering van inzet en middelen vragen. Ook gaan er vanuit de samenwerking met het DEP en andere samenwerkingsverbanden zoals in de Cleantechregio begin 2020 nieuwe ontwikkelingen komen. De financiële consequenties van evt. bijstellingen zullen bij de behandeling van de voorjaarsnota worden betrokken.

Deze uitvoeringsagenda moet daarom vooral gelezen worden als richtinggevend voor een meerjarige en lerende aanpak. Dit biedt ruimte om te kunnen reageren op nieuwe ontwikkelingen of initiatieven van derden. Deze uitvoeringsagenda wordt jaarlijks geactualiseerd. Voor het monitoren van de effecten en resultaten maken we (onder andere) gebruik van de jaarlijkse "Factsheet Integraal Arbeidsmarktbeleid Deventer". Jaarlijks zal de gemeenteraad worden geïnformeerd over de voortgang en eventuele inhoudelijke bijstellingen in de agenda.



## Pijler Vestigingsklimaat

### Meer dan een baan (idee uit werksessie)

Werkgevers maken zich sterk voor het organiseren en/of aanbieden van woonruimte voor nieuwe medewerkers.

### Uitvoeringsagenda Binnenstad

Onze binnenstad is een belangrijk visitekaartje van Deventer. De kwaliteit van de binnenstad beïnvloedt de keus of mensen van buiten in Deventer willen wonen en bedrijven er zich willen vestigen. Uit divers onderzoek weten we dat onze binnenstad het relatief goed doet, maar ook kwetsbaar is in zijn functioneren als het gaat om toevoegen van woningen en daarmee samenhangende parkeerdruk. Het toevoegen van nieuwe kwaliteiten op gebied van cultuur en horeca verrijkt de aantrekkelijkheid van Deventer als vestigingsplaats, evenals meer aandacht voor activiteitenprogrammering voor een jonger publiek.

De ambities voor de binnenstad zijn vastgelegd in de uitvoeringsagenda van de binnenstad en in samenwerking met stichting Binnenstadmanagement en de culturele sector wordt hier met veel inzet uitvoering aan gegeven.

### Toekomstig bestendige bedrijventerreinen

De bedrijventerreinen in Deventer kenmerken zich als modern gemengde terreinen. In Deventer zijn vooral MKB-bedrijven (groot, middelgroot en klein) gevestigd binnen de economische sectoren: maakindustrie, chemie, logistiek/handel en zakelijke dienstverlening.

Er is beperkt sprake van clustering, hoewel daar zo langzamerhand verandering in komt. Denk daarbij aan het S/Park, het Havenkwartier, het CleantechCenter aan de Westfalenstraat, het business innovation centre (Gasfabriek) en de logistieke hotspot op A1 Bedrijvenpark.

De kwaliteit van de bestaande bedrijventerreinen is voldoende op orde. Maar de aantrekkelijkheid van de terreinen kan, gezien vanuit personeelsbeleid, sterk omhoog door te investeren in zaken als voorzieningen, gelegenheid voor een ommetje, ontmoetingsplekken (binnen en buiten), ov-bereikbaarheid, duurzame mobiliteit, goede parkeervoorzieningen en een groene en veilige omgeving.

Samen met het DEP werken we aan kwaliteitsimpulsen op de bestaande bedrijventerreinen,

Onder regie van het DEP is een plan van aanpak in de maak om een impuls te geven aan de kwaliteit van de bestaande bedrijventerreinen. Een van de aandachtspunten daarin is het verbeteren van de aantrekkelijkheid van het gebied voor de werknemers.

### Implementeren marketingstrategie

Een sterk merk is belangrijk voor het benutten van economische kansen. Dat is voor de marketing van een stad als Deventer niet anders. Daarom is in 2018 het merk "Deventer" verder ontwikkeld door VVV Deventer samen met partners vanuit bedrijfsleven, binnenstad ondernemers, culturele organisaties, kennisinstellingen, woningcorporaties, Deventer Ziekenhuis en gemeente Deventer. Inmiddels is voor dit merk een marketingstrategie ontwikkeld en een marketingorganisatie ingericht: ...inDeventer! De opgave is het merk ...inDeventer! te omarmen en met elkaar op een eenduidige wijze uit te dragen.

Samen met stichting ...inDeventer! gaan we aan de slag met een marketingcampagne voor het binden en boeien van talenten.

### Logistieke hotspot

Deventer wil haar positie als logistieke hotspot verder uitbouwen. Bedrijvenpark A1 heeft gezien haar strategische ligging aan de A1, de nabijheid van een binnenhaven en de ontwikkeling van een containerterminal goede uitgangspunten. De beschikbaarheid van goed opgeleid personeel wordt een steeds belangrijker vestigingscriterium, juist bij logistieke bedrijvigheid. Daarom willen we samen met het bedrijfsleven een aantal instrumenten ontwikkelen op gebied van scholing, werving en marketing voor de logistieke sector die de acquisitie van Bedrijvenpark A1 ondersteunt.

### Stadscampus

Onder regie van het DEP ontwikkelen we het gebied tussen binnenstad en het spoor als een stadscampus: een bruisend ontmoetingsgebied voor professionals, jong en oud waar wonen, leisure, werken en leren elkaar versterken.

## Pijler Mismatch onderwijs en arbeidsmarkt

### Platform techniek

Platform Techniek Stedendriehoek is een samenwerking van ondernemers, onderwijsinstellingen en overheden en timmert al jaren aan de weg om techniek op de kaart te zetten bij kinderen en jongeren als dé opleidings- en beroepskeuze. Eén van de bekendste activiteiten in Deventer is de Week van de Techniek die jaarlijks plaatsvindt in de Lebuïnuskerk. De strategische board van de Cleantechregio heeft een kwartiermaker opdracht gegeven om een nieuwe impuls aan het platform techniek te geven en te komen tot een duurzame vorm van samenwerking tussen ondernemers, onderwijs en overheid.

### Kennisstad

Onder regie van het DEP wordt gewerkt aan Deventer als verbindende kennisstad. Focus ligt in de startfase op het werven van 2000 ICT-ers. Het netwerk Deventer Informatiestad (DIS IT) heeft een plan van aanpak opgesteld met onder andere de ontwikkelingen van een talentenplatform en het organiseren van bedrijvenmarkten. Ook zoeken zij de samenwerking met Apeldoorn IT. De ambitie is om ook voor andere sectoren zoals de technology en EHealth een dergelijk netwerk en aanpak te gaan stimuleren.

### Werkleerbedrijf KonnecteD

KonnecteD ontwikkelt zich de komende jaren tot een werkleerbedrijf. De nadruk komt nog meer op ontwikkeling en scholing van werkzoekenden en werkenden te liggen, met als doel duurzame plaatsing bij reguliere werkgevers. KonnecteD positioneert zich als matchmaker van de arbeidsmarkt. Tussen werkenden en werkzoekenden met een afstand tot werk (aanbod) aan de ene kant en de werkgevers met werkgelegenheid (vraag) aan de andere kant. Daarnaast blijft KonnecteD een goede werkgever voor de krimpende groep Wsw-medewerkers en voor de meest kwetsbaren op de arbeidsmarkt die een beroep doen op Beschut Werk. Via werkleerroutes die aansluiten bij de vraag op de arbeidsmarkt wordt ingezet op het ontwikkelen van zowel werknemers- als vakvaardigheden. Daarbij wordt gebruik gemaakt van de aanwezige infrastructuur, het vakmanschap van professionals en de actieve betrokkenheid van werkgevers en onderwijspartners. Een en ander vindt plaats in nauwe afstemming met de gemeenten.

### Huisvesting en doorlopende leerlijnen Technologisch onderwijs in Deventer

Het onderwijsveld in Deventer is aan de slag om doorlopende leerlijnen te verkennen met name op gebied van techniek. De nieuwbouw van het VMBO biedt in dat opzicht goede kansen. Ook is geopperd tijdens een van de werksessies om een Havo Techniek te gaan ontwikkelen en verkent de Technicampus de mogelijkheden voor een "Experience Center" waar techniekbeleving voor verschillende doelgroepen centraal staat. De gemeente Deventer wil de huisvesting van technisch onderwijs in Deventer faciliteren en techniekbeleving stimuleren.

### Citydeal Kennismaken Deventer

De gemeente Deventer en Saxion hebben in 2018 een strategische samenwerkingsovereenkomst getekend voor de periode van 4 jaar. Daarin zijn gezamenlijke ambities geformuleerd op de thema's ICT, Duurzaamheid en Gezondheid. Hierbinnen is de City Deal Kennis Maken (CDKM) gestart in Deventer. Doel hiervan is dat onderzoekers, docenten en studenten betrokken worden in het oplossen van stedelijke opgaven: kennisbenutting én het aanbieden van een rijke leeromgeving.

### Pilotproject 'Open hiring' (idee uit werksessie)

Uit Amerika (Greyston Bakery) komt het succesvolle concept van "open hiring" overwaaien: mensen die zich op een lijst hebben ingeschreven, worden op volgorde van aanmelding aangenomen. Dit gebeurt zonder sollicitatieprocedure of antecedentenonderzoek.

Als pilot wil de gemeente, samen met Deventer Werktalent en een aantal werkgevers een "open hiring"-proef starten om te onderzoeken of een dergelijke methode ook in Deventer kan werken.

### Project: tegengaan schooluitval

De gemeente gaat meer dan nu in gesprek met het onderwijs om schooluitval te beperken. De gemeente zet in op het beter in beeld brengen en begeleiden van risicogevoallen. Ook versterken we de doorgaande leerlijn vanuit de Sluitende Aanpak: vanuit de uitkering terug naar de schoolbanken.

### De stad als werkgever

Het idee is gebaseerd op het uitgangspunt dat bedrijven effectiever personeel werven, opleiden en ook op langere termijn kunnen behouden voor de regio als zij dat als collectief van bedrijven oppakken. Zo wordt een pilot voor de ICT-branche verkend met een beperkt aantal bedrijven waarbij er een ander perspectief voor de werving wordt genomen. Een perspectief dat veel meer gericht is op het creëren van toegevoegde waarden aan de plek, de stad, sociale omgeving of regio waar de groep van bedrijven zijn gevestigd. Gemeente Deventer wil

graag een van deze werkgevers in deze pilot zijn, om ervaring met nieuwe wervingsconcepten op te gaan doen en daarin een voorbeeld voor Deventer te willen zijn.

### **Experience Centre Technicampus**

De Technicampus is een Publiek Private Samenwerking tussen de opleidingsbedrijven Bouwmensen voor de bouwsector. In 2016 heeft de Technicampus het opleidingspallet verbreed met opleidingen voor de proces en maakindustrie. De instroom voor deze groep van bedrijven staat onder druk. Daarom wil de Technicampus investeren in een laagdrempelig en representatief techniekplein 'Technicampus Experience Center' waarin de ervaring en uitdaging door zelf te doen centraal staat.

### **Cleantech Centre**

Het Cleantech Centre is een duurzaam innovatiecentrum. Zij brengt ondernemers, onderwijs en overheid bij elkaar en realiseren concrete business-cases om Cleantech toe te passen. Door te initiëren, te verbinden, aan te jagen en te doen zodat meer jongeren kiezen voor een carrière in de Cleantech. Om zo minder afval, minder co2-emissies en meer (cleantech)arbeidsplaatsen te realiseren. Het Cleantech Centre werkt nu vanuit thuisbasis in Zutphen maar wil ook op andere plekken in de Cleantechregio sterker zichtbaar zijn.

### **Maatwerkarrangementen zij-instromers in de zorg**

Inmiddels heeft Aventus de afgelopen jaren een aantal keer het voortraject Basiszorg verzorgd voor meerdere zorgorganisaties in de regio, speciaal voor zij-instromers zonder zorgachtergrond. Het voortraject Basiszorg (ADL) bestaat uit 10 theorie- en praktijklessen bij Aventus en 10 stagedagen bij de betreffende zorgorganisatie. Na het volgen van dit traject zijn deelnemers inzetbaar als helpende en kunnen instromen in een 2-jarige BBL VIG, een maatwerk 2- tot 3 -jarige VP of een deeltijd HBO-V.

### **Deventer Informatie Stad**

Deventer Informatiestad is een kennisplatform dat zich concentreert op het werven en verbinden van specifiek ICT-talenten aan Deventer. Haar ambities is om 2.000 extra ICT-talenten te werven om te excelleren als Informatiestad. Hiertoe heeft zij een actieplan opgesteld dat door het samenwerkingsverband DEP wordt gefaciliteerd. Zo werkt zij met andere partners aan de bevordering van digitale, ICT en technologische vaardigheden in het primaire onderwijs. Ook bevordert zij de ontwikkeling van traineeships, organiseert evenementen om ICT-talenten te binden en werkt samen aan de bekendheid van Deventer als ICT-stad. Daarnaast stimuleert zij sociale innovatie door concepten als de stad als werkgever en de ontwikkeling van het talentenplatform.

### **Talentenplatform**

Het talentenplatform matcht talent aan de vraag naar ICT-ers bij de bedrijven in Deventer. Daarvoor is een interactieve marktplaats in ontwikkeling op basis van blockchain technologie. Samenwerking wordt gezocht met tal van partners die hun data verbinden aan het talentenplatform bijvoorbeeld stageprofielen, vacatures en ZZP-ers..Op de lange termijn wil het platform gaan voorzien in een andere verdeling van de aanwezige arbeidscapaciteit in Deventer.

### **Codidact**

Codidact is een vernieuwend leersysteem voor IT in De Gasfabriek. Mensen krijgen een traject aangeboden waarin ze zich gemotiveerd en met veel plezier kunnen ontwikkelen. De deelnemers stromen na dit traject uit naar een IT gerelateerde baan bij een van de in de regio gevestigde bedrijven dan wel richten een startup op en creëren op deze manier zelfs banen in de regio. Het bijzondere van Codidact is dat er geen harde eisen gesteld worden aan inhoudelijke voorkennis. De doelgroep betreft (jonge) mensen die ambitieus zijn, en de motivatie en potentie hebben om zich te ontwikkelen tot ondernemende IT-experts. Codidact draagt zo bij aan het vergroten van de leefbaarheid van de Regio.

## Pijler Creëren werkgelegenheid

### Extra inzet Social Return on Investment (SROI)

SROI is één van de speerpunten in ons arbeidsmarktbeleid. Via SROI wordt aan opdrachtnemers gevraagd een bijdrage te leveren aan het vergroten van de arbeidsparticipatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt door het bieden van een baan, leer-werkplekken en of stageplekken. Om meer werkgelegenheid te creëren voor de onderkant van de arbeidsmarkt, willen we onze inzet op SROI een flinke impuls geven door het aanstellen van een SROI-adviseur.

### Stimuleren sociaal ondernemerschap

Prestatieladder Socialer Ondernemen: een door TNO ontwikkeld wetenschappelijk onderbouwd meet- & registratie instrument en tevens kwaliteitskeurmerk dat inzichtelijk maakt in welke mate organisaties meer dan gemiddeld sociaal ondernemen, gericht op arbeidsparticipatie van kwetsbare groepen. Sinds februari 2019 bezit gemeente Deventer als werkgever zelf het hoogst haalbare PSO-certificaat. Naast onze subsidierelaties en onderwijsinstellingen willen we ook bij ondernemers het sociaal ondernemerschap stimuleren en hen daarin ondersteunen. In Deventer zijn ruim 8000 bedrijven gevestigd. Op dit moment zijn er zo'n 12 bedrijven die een PSO-certificaat hebben. We willen dit aantal de komende jaren laten groeien tot minimaal 50.

### Additionele arbeid

Er is een groep mensen die nu niet en nooit niet zullen beschikken over 'skills for the future'. Die daarom al jarenlang afhankelijk zijn van een uitkering. Zij die wel willen maar moeilijk kunnen staan buitenspel. Maar al te vaak verhoogt dit het risico op eenzaamheid, slechte gezondheid, armoede en een gevoel van minderwaardigheid. En dat blijft zo, als we niks doen.

Het is daarom tijd voor een nieuwe arbeidsvorm; additioneel én duurzaam. Er is werk (banen) waaraan een grote maatschappelijke behoefte bestaat, dat het nu afnemende service- en kwaliteitsniveau van de maatschappij zal verhogen en dat loont vanuit een bredere opvatting over lonend werk. We gaan daarbij uit van een nieuw type bedrijvigheid met een maatschappelijke businesscase. Denk bijvoorbeeld aan eenzaamheidsbestrijding, zorgverbetering, bereikbaarheid, veiligheid, energietransitie, milieu, voedselverspilling. Hierin zijn de volgende principes richtinggevend: er moet een nieuwe waarde voor werk en banen komen. In deze constructie is plaats voor mensen die blijvend zijn aangewezen op een 'beschutte' werkplek, mensen die de transitie naar de reguliere markt ooit maar waarschijnlijk nooit zullen maken. We gebruiken het eerste half jaar 2020 om dit gedachtengoed uit te werken tot een realistische businesscase.

### Doe-agenda FactorWerk

FactorWerk is een samenwerking tussen verschillende organisaties in de arbeidsmarktregio Stedendriehoek en Noord-Veluwe die zich richt op de doelgroep van de Participatiewet en daarvoor een Doe-agenda heeft opgesteld. In dit actieplan (Perspectief op Werk) staan duidelijk gedefinieerde activiteiten waarmee het aantal beoogde matches via PoW voor 2019/2020 wordt gerealiseerd. Een goede werkgeversdienstverlening is hierbij onontbeerlijk. De opdracht is, naast de DOE-agenda, de regionale werkgeversdienstverlening verder te versterken met oog voor regionaal maatwerk en vereenvoudiging voor werkgevers.

## Pijler Regisseren en verbinden

### Arbeidsmarktmonitor - Cleantechregio index - Arbeidsmarkt in Zicht

Er zijn veel cijfers en data over de arbeidsmarkt beschikbaar via landelijke informatiebronnen. De belangrijkste algemene cijfers hebben we opgenomen in de factsheets arbeidsmarkt monitor voor Deventer. Meer recentelijk kwalitatief onderzoek geeft inzicht in het functioneren van de arbeidsmarkt: het onderzoek van Louter (2018) en het werkgeversonderzoek door VNO-NCW (2019). Door de Cleantechregio wordt de Stedendriehoek index met human capital gegevens geactualiseerd. En provincie Overijssel werkt aan de implementatie van het dashboard Arbeidsmarkt In Zicht. Deze gegevens bieden de basis voor de beleidskeuzes die ten grondslag liggen aan dit uitvoeringsprogramma. Een verdieping hierop vindt plaats door partners in de stad en met medewerking van studenten van Aventus en Saxion. De uitkomst van die verdieping zal benut worden voor de monitoring van dit gemeentelijk uitvoeringsprogramma voor de arbeidsmarkt.

### Lokaal, regionaal en relatiebeheer

Er zijn veel partijen betrokken bij het functioneren van de arbeidsmarkt, zowel lokaal als regionaal. Gemeente Deventer is slechts een van de partijen. Des te belangrijker is het om met de contactpersonen van de meest relevante netwerkpartners een goede relatie op te bouwen. Daarbij gaat het voornamelijk om de volgende partners: DKW, MKB, DEP, Dev&terYoung, Saxion, Aventus, Human Capital regiegroep van de Cleantechregio en provincie Overijssel. Vervolgens is het van belang dat we aan de hand van deze uitvoeringsagenda focus gaan aanbrengen in de relevante punten die we met samenwerkingspartners willen bespreken (lobby-punten).

### Interne regie versterken

We beginnen met het sociaal en economisch beleid onderling meer te verbinden. Daartoe is een interne werkgroep actief die vanuit de verschillende disciplines en rollen (Werk & Inkomen, economie en onderwijs) continu oog heeft voor de samenhang tussen de verschillende beleidsvelden en projecten. In nieuw te ontwikkelen kaders en opgaven is (daar waar relevant) arbeidsmarkt een van de thema's, die medebepalend is voor de kaderstelling. Ook bij beoordeling van ruimtelijke initiatieven zal arbeidsmarkt in toenemende mate een van de thema's zijn waarop getoetst wordt.

Voor deze collegeperiode richt de interne regie zich specifiek op de kaders: de Omgevingsvisie; de Woonvisie; het Verbindend Kader Transformatie; uitvoeringsprogramma Economie (uitvoering DEVisie2020); Energieplan; Cultuurvisie, Deventer Inclusie Agenda en in algemene zin de programmabegroting.