

## Nota voor Burgemeester en Wethouders

Team: Beleid

Onderwerp:

Meerjarenplan Human Capital Agenda Deventer

### Notagegevens

Bestuursorgaan	: B-en-W 15-11-2022
Notanummer	: 2022-937
Datum	: 15-11-2022
Programma	: 10a-Economie en internationaal beleid
Portefeuillehouder	: Wethouder Walder,
Bijlage(n)	: Meerjarenplan HCA Deventer 2023 - 2026 DEF.docx

### Parafering

09-11-2022: Programmamanager  
09-11-2022: Programmamanager  
09-11-2022: Wethouder  
09-11-2022: Programmamanager Economie en Internationaal beleid

### Agendering

\* 10-11-2022: Gemeentesecretaris/algemeen directeur

\* 16-11-2022: Gemeentesecretaris/algemeen directeur

### Definitieve akkoord

16-11-2022

B & W d.d.: 15-11-2022

### Besluit

1. De raad voor te stellen om het Meerjarenplan voor de Human Capital Agenda Deventer 2023 - 2026 vast te stellen
2. Het raadsvoorstel en ontwerp raadsbesluit vast te stellen en aan te bieden aan de Raad

De nota en het besluit openbaar te maken.

### Inleiding

Op 22 december 2021 heeft de raad unaniem de Routekaart Arbeidsmarkt versterken en Verjongen vastgesteld in het traject Wonen en Voorzieningen. Hierin is aangekondigd dat er een Human Capital Agenda (HCA) voor Deventer wordt opgesteld om de arbeidsmarkt te versterken en te verjongen. In de afgelopen periode is hard gewerkt aan de vorming van deze Human Capital Agenda Deventer. Een agenda waarin samen met onderwijs, ondernemers, overheid en partners ambities van de routekaart 'versterken arbeidsmarkt' zijn vertaald naar een meerjarenplan 2023-2026. Het meerjarenplan is een agenda en uitvoeringsprogramma in één.

De volgende opgaven staan centraal:

1. Meer banen beschikbaar dan mensen
2. Snelheid van verandering van vaardigheden vraagt om wendbaarheid en aansluiting tussen onderwijs – arbeidsmarkt verbeteren: stimuleren en mogelijk maken van leven lang ontwikkelen
3. Flink onbenut arbeidspotentieel van mensen: jongeren, zzp-ers en deeltijdwerkers

4. Tekort aan personeel is een belemmering voor de maatschappelijke transitie zoals klimaat, digitalisering, gezondheid. Dit maakt de economie kwetsbaar.

Een integrale benadering is nodig om zoveel mogelijk vanuit het perspectief van werkgevers, werknemers en werkzoekenden te werken. Daarom bestrijkt de agenda meerdere beleidsvelden: werk, inkomen, economie, internationaal beleid, jeugd én onderwijs. De agenda biedt een meerjarig samenwerkingsperspectief tussen het Deventer Economisch Perspectief (DEP) en de gemeente Deventer. Daarnaast helpt deze agenda om de ambities van Deventer zichtbaar te maken in (boven) regionale samenwerkingen en zo meer subsidiekansen voor Deventer te kunnen realiseren.

De uitvoering wordt samen met het DEP ter hand genomen. Er is gekozen voor een agenda met drie actielijnen die partijen verbindt, richting geeft aan lopende activiteiten en investeert in enkele faciliteiten en een communicatiestrategie om meer impact te kunnen maken:

#### Actielijn 1: Sectoren aan zet

Sectoren zijn herkenbaar voor werkgevers en veelal wordt hier al (landelijk) samengewerkt. De samenwerking komt echter lokaal niet vanzelf tot stand. Daarom kiezen we met deze agenda ervoor om de samenwerking tussen bedrijven en onderwijs te faciliteren voor een aantal belangrijke sectoren voor de arbeidsmarkt van Deventer en omgeving: ICT, Techniek & Productie, Logistiek & Transport, Zorg & Welzijn en onderwijs (leraren). We helpen partijen bij elkaar te komen en ondersteunen in het tot stand brengen van de samenwerking in sectorteam. Vanuit de teams wordt aan de hand van door henzelf opgestelde actieplannen gericht actie ondernomen om de economische zelfstandigheid van de inwoners te versterken, de mobiliteit van werk naar werk richting tekort- en groeisectoren te stimuleren, aansluiting van opleiding en werk te verbeteren en een leven lang ontwikkelen te stimuleren. Als een sector niet tot een plan komt, wordt hier vanuit de gemeente niet verder op ingezet. Aan de hand van een voortgangsverslag wordt hier jaarlijks op toegezien.

#### Actielijn 2: Leven lang ontwikkelen

Het is belangrijk dat werkgevers, werkenden en werkzoekenden kunnen rekenen op voldoende ondersteuning om zich te blijven ontwikkelen. Het gaat om het stimuleren van de leercultuur en vraag bij werkgevers en werknemers. Een aansprekende proactieve aanpak is nodig om werkgevers én werknemers aan te spreken. Daartoe is het belangrijk om 1 herkenbare plek te creëren waar werkgevers en/of werknemers terecht kunnen met hun vraag en waar zij direct geholpen worden. Hiervoor is dienstverlening nodig die werkt voor wie het nodig heeft. De inzet is om een herkenbaar centrum voor leven lang ontwikkelen in te richten bij de Gasfabriek. In het centrum komen de ondersteuningsbehoefte van inwoners, medewerkers en werkgevers en de dienstverlening van publiek en private partijen samen. Uitgangspunt is dat deze dienstverlening herkenbaar, nabij en makkelijk vindbaar wordt gemaakt. Daarmee versterken we de leercultuur die mensen, bedrijven en opleiders verbindt.

#### Actielijn 3: Transitie en arbeidsproductiviteit

We versterken de vernieuwingskracht van de arbeidsmarkt met oog op de maatschappelijke opgaven op gebied van energietransitie, digitalisering, gezondheidszorg en circulariteit. Dit doen we door in te zetten op 'learning communities'. Dit zijn publiek- private samenwerkingen van bedrijven (MKB) en kennisinstellingen waarin concrete organisatievraagstukken centraal staan om samen te leren, werken en innoveren. Vanuit dit meerjarenplan worden deze samenwerkingen gefaciliteerd met een projectleider die bruggen kan slaan tussen bedrijven en kennisinstellingen om een learning community tot stand te brengen of te ondersteunen. Daarnaast gaan we op zoek naar cofinanciering voor

professionele ondersteuning van de learning communities met een facilitator of andere specialisten op dit thema. Voor elke learning community, in welke fase dan ook, is een bescheiden budget beschikbaar om kennis direct of op termijn toepasbaar maken voor het bedrijfsleven. Ook wordt ingezet op een lerende aanpak door de uitkomsten middels publicaties te delen met scholen en bedrijfsleven, zodat zij hier allen van kunnen profiteren.

#### Communicatie en organisatie

Na besluitvorming door de raad zal de interne en externe organisatie nader worden vormgegeven volgens de uitgangspunten in het meerjarenplan van de HCA Deventer 2023-2026. Voor de uitvoering van de communicatie zijn middelen begroot voor het opstellen van een communicatiestrategie richting inwoners en ondernemers en het door ontwikkelen van een bestaand platform met database ten behoeve van de uitvoering van de communicatie. Daarbij betrekken we de expertise van stichting Deventer Marketing en gaan we in overleg met hen nader bepalen welke aanvullende werkafspraken nodig zijn binnen de begroting van het meerjarenplan.

#### **Beoogd maatschappelijk resultaat**

De HCA Deventer fungeert als een hefboom voor het versterken van de leer- en ontwikkelkansen voor jongeren, studenten, werkzoekenden, werkenden en ondernemers in de gemeente Deventer. Met de HCA kunnen we faciliteiten realiseren die onze partners beter in staat stellen meer inwoners, medewerkers en ondernemers te bereiken en gericht bij te dragen aan de arbeidsmarkttopgaven in Deventer:

1. Voldoende beschikbare mensen om te voldoen aan de vraag,
2. Inclusiviteit, iedereen doet mee en alle talenten worden benut
3. Versterken van de leercultuur van werkenden en
4. Wendbaarheid en talentontwikkeling in economische groeisectoren en gericht op maatschappelijke uitdagingen op gebied van energie, klimaat, digitalisering, gezondheid en circulariteit.

In vijf jaar bereiken we met onze investeringen 29.000 mensen die woonachtig of werkzaam zijn in Deventer. We hebben extra aandacht voor talentontwikkeling van mensen die nog niet participeren en mensen die te maken krijgen met grote veranderingen op de arbeidsmarkt.

#### **Kader**

- Wonen en Voorzieningen : Routekaart arbeidsmarkt versterken en verjongen (raadsbesluit 22 december 2021)
- Inzet op Maat
- Uitvoeringsagenda Economie en Internationaal Beleid
- Van Wieg tot Werk

#### **Betrokken partijen en participatie**

De HCA is in samenwerking met de partners van het Deventer Economisch Perspectief tot stand gekomen: Aventus, Saxion, Parkmanagement, MKB, DKW,

gemeente Deventer. Al deze partijen onderschrijven het belang hiervan en hebben het HCA meerjarenplan goedgekeurd tijdens de DEP bestuursvergadering op 9 november jl. .

### **Argumenten voor en tegen**

Voor:

- De HCA biedt een integrale aanpak voor de arbeidsmarkt vraagstukken van Deventer en draagt bij aan een evenwichtige economische groei
- De HCA biedt een meerjarig samenwerkingsperspectief tussen ondernemers, onderwijs, overheid en partners
- Werkgevers, werknemers en werkzoekenden staan centraal (met speciaal aandacht voor jongeren)
- De HCA is gericht op het doen en verbinden, brengt samenhang en focus in activiteiten en projecten en ondersteunt hetgeen wat goed loopt op te schalen
- De HCA sluit aan op wat er al is en versterkt randvoorwaarden voor succesvolle samenwerking
- De HCA maakt de ambities van Deventer zichtbaar in (boven) regionale samenwerkingen en helpt zo meer kansen voor Deventer te kunnen realiseren.

Tegen:

- De HCA is voor uitvoeringsmiddelen mede afhankelijk van bestuurlijk draagvlak bij de regionale samenwerking in met name de arbeidsmarktregio (Factor Werk) en ook bij de Cleantech Regio (werkgevers en onderwijspartners in de Board) en bij FERM Stedendriehoek. Vanuit de HCA en de Deventer doelstellingen wordt nadrukkelijk de samenwerking opgezocht met deze regionale partijen. Hierdoor willen we gebundelde kracht laten ontstaan om instrumenten en middelen optimaal in te zetten.
- De sectorale aanpak is de ruggengraat van de HCA en is sterk afhankelijk van de mate waarin bedrijven en onderwijs een actieve bijdrage leveren in de totstandkoming van de actieplannen per sector. Daarom worden er regelmatig evaluatiemomenten ingelast en wordt zo nodig bijgestuurd.

### **Financiële consequenties en dekking**

Het meerjarenplan Human Capital Agenda 2023-2026 wordt gefinancierd door bijdragen van de gemeente Deventer, in-kind bijdragen partners, externe subsidies en/of fondsen. De bijdrage van de gemeente Deventer in het meerjarenplan is begroot op een totaalbedrag van € 1.330.000 voor de jaren 2023 tot en met 2026. Verdeeld over de jaarschijven is dit 450.000 (2023), 355.000 (2024), 275.000 (2025) en 250.000 (2026). Dit bedrag wordt gedekt vanuit het programma Economie (€ 730.000), verdeeld over de jaarschijven is dit 450.000 (2023) 250.000 (2024) en 30.000 (2025). Dit bedrag is opgenomen in de begroting 2023 en verder. Bij de voorjaarsnota 2023 wordt vanuit het voortschrijdende perspectief ook de aanvullende dekking voor 2024 en verder nader ingevuld.

Per jaar wordt een jaarplan met begroting opgesteld waarin met de samenwerkende partners afspraken gemaakt worden over ieders financiële bijdrage. Jaarlijks worden evaluatiemomenten ingebouwd met partners. Dit kan ook leiden tot bijstelling van de begroting en de dekking.

### **Openbaarmaking en communicatie**

Het meerjarenplan voorziet in een communicatiestrategie richting inwoners en werkgevers. Aan de hand van concrete resultaten en wapenfeiten uit bijvoorbeeld

de monitoringsrapportages zal daarnaast richting pers en media gecommuniceerd worden.

### **Aanpak en uitvoering**

De HCA zal vertaald worden in een opdracht aan het DEP nadat de raad een besluit heeft genomen. Deze opdracht omvat afspraken over de uitvoering van de organisatie en communicatie van drie actielijnen die samen bijdragen aan het realiseren van de ambities.

## RAADSVORSTEL

Onderwerp : Meerjarenplan Human Capital Agenda Deventer  
Portefeuillehouder : Wethouder Walder,  
Voorstelnummer : 2022-937  
Datum B en W besluit : 15-11-2022  
Team : DEV-BLD

### Inleiding

Op 22 december 2021 heeft de raad unaniem de Routekaart Arbeidsmarkt versterken en Verjongen vastgesteld in het traject Wonen en Voorzieningen. Hierin is aangekondigd dat we een Human Capital Agenda (HCA) voor Deventer gaan opstellen om de arbeidsmarkt te versterken en te verjongen. In de afgelopen periode is hard gewerkt aan de vorming van deze Human Capital Agenda Deventer. Een agenda waarin samen met onderwijs, ondernemers, overheid en partners ambities van de routekaart 'versterken arbeidsmarkt' zijn vertaald naar een meerjarenplan 2023-2026. Het meerjarenplan is een agenda en uitvoeringsprogramma in één.

De volgende opgaven staan centraal:

1. Meer banen beschikbaar dan mensen
2. Snelheid van verandering van vaardigheden vraagt om wendbaarheid en aansluiting tussen onderwijs – arbeidsmarkt verbeteren: stimuleren en mogelijk maken van leven lang ontwikkelen
3. Flink onbenut arbeidspotentieel van mensen: jongeren, zzp-ers en deeltijdwerkers
4. Tekort aan personeel is een belemmering voor de maatschappelijke transitie zoals klimaat, digitalisering, gezondheid, wat de economie kwetsbaar maakt.

Een integrale benadering is nodig om zoveel mogelijk vanuit het perspectief van werkgevers, werknemers en werkzoekenden te werken. Daarom bestrijkt de agenda meerdere beleidsvelden: werk, inkomen, economie, internationaal beleid, jeugd én onderwijs. De agenda biedt een meerjarig samenwerkingsperspectief tussen het Deventer Economisch Perspectief (DEP) en de gemeente Deventer. Daarnaast helpt deze agenda om de ambities van Deventer zichtbaar te maken in (boven) regionale samenwerkingen en zo meer subsidiekansen voor Deventer te kunnen realiseren.

De uitvoering wordt samen met het DEP ter hand genomen. Er is gekozen voor een agenda met drie actielijnen die partijen verbindt, richting geeft aan lopende activiteiten en investeert in enkele faciliteiten en een communicatiestrategie om meer impact te kunnen maken:

#### Actielijn 1: Sectoren aan zet

Sectoren zijn herkenbaar voor werkgevers en veelal wordt hier al (landelijk) samengewerkt. De samenwerking komt echter lokaal niet vanzelf tot stand. Daarom kiezen we met deze agenda ervoor om de samenwerking tussen bedrijven en onderwijs te faciliteren voor een aantal belangrijke sectoren voor de arbeidsmarkt van Deventer en omgeving: ICT, Techniek & Productie, Logistiek & Transport, Zorg & Welzijn en onderwijs (leraren). We helpen partijen bij elkaar te komen en ondersteunen in het tot stand brengen van de samenwerking in sectorteam. Vanuit de teams wordt aan de hand van door henzelf opgestelde actieplannen gericht actie ondernomen om de economische zelfstandigheid van de inwoners te versterken, de mobiliteit van werk naar werk richting tekort- en groeisectoren te stimuleren, aansluiting van opleiding en werk te verbeteren en een leven lang ontwikkelen te stimuleren. Als een sector niet tot een plan komt, wordt hier vanuit de gemeente niet verder op ingezet. Aan de hand van een voortgangsverslag wordt hier jaarlijks op toegezien.

#### Actielijn 2: Leven lang ontwikkelen

Het is belangrijk dat werkgevers, werkenden en werkzoekenden kunnen rekenen op voldoende ondersteuning om zich te blijven ontwikkelen. Het gaat om het stimuleren van de leercultuur en vraag bij werkgevers en werknemers. Een aansprekende proactieve aanpak is nodig om werkgevers én werknemers aan te spreken. Daartoe is het belangrijk om 1 herkenbare plek te creëren waar werkgevers en/of werknemers terecht kunnen met hun vraag en waar zij direct geholpen worden. Hiervoor is dienstverlening nodig die werkt voor wie het nodig heeft. De inzet is om een herkenbaar centrum voor leven lang ontwikkelen in te richten bij de Gasfabriek. In het centrum komen de ondersteuningsbehoefte van inwoners, medewerkers en werkgevers en de dienstverlening van publiek en private partijen samen. Uitgangspunt is dat deze dienstverlening herkenbaar, nabij en makkelijk vindbaar wordt gemaakt. Daarmee versterken we de leercultuur die mensen, bedrijven en opleiders verbindt.

### Actielijn 3: Transities en arbeidsproductiviteit

We versterken de vernieuwingskracht van de arbeidsmarkt met oog op de maatschappelijke opgaven op gebied van energietransitie, digitalisering, gezondheidszorg en circulariteit. Dit doen we door in te zetten op 'learning communities'. Dit zijn publiek- private samenwerkingen van bedrijven (MKB) en kennisinstellingen waarin concrete organisatievraagstukken centraal staan om samen te leren, werken en innoveren. Vanuit dit meerjarenplan worden deze samenwerkingen gefaciliteerd met een projectleider die bruggen kan slaan tussen bedrijven en kennisinstellingen om een learning community tot stand te brengen of te ondersteunen. Daarnaast gaan we op zoek naar cofinanciering voor professionele ondersteuning van de learning communities met een facilitator of andere specialisten op dit thema. Voor elke learning community, in welke fase dan ook, is een bescheiden budget beschikbaar om kennis direct of op termijn toepasbaar maken voor het bedrijfsleven. Ook wordt ingezet op een lerende aanpak door de uitkomsten middels publicaties te delen met scholen en bedrijfsleven, zodat zij hier allen van kunnen profiteren.

### Communicatie en organisatie

Na besluitvorming door de raad zal de interne en externe organisatie nader worden vormgegeven volgens de uitgangspunten in het meerjarenplan van de HCA Deventer 2023-2026. Voor de uitvoering van de communicatie zijn middelen begroot voor het opstellen van een communicatiestrategie richting inwoners en ondernemers en het door ontwikkelen van een bestaand platform met database ten behoeve van de uitvoering van de communicatie. Daarbij betrekken we de expertise van stichting Deventer Marketing en gaan we in overleg met hen nader bepalen welke aanvullende werkafspraken nodig zijn binnen de begroting van het meerjarenplan.

## Raadsvoorstel

1. Het meerjarenplan Human Capital Agenda Deventer 2023-2026 vast te stellen

### Kern raadsvoorstel

Op 22 december 2021 heeft de raad de Routekaart Arbeidsmarkt versterken en Verjongen vastgesteld in het traject Wonen en Voorzieningen. Hierin is aangekondigd dat we een Human Capital Agenda voor Deventer gaan opstellen om de arbeidsmarkt te versterken en te verjongen. De urgentie rondom krapte op de arbeidsmarkt en de crisissen die zich opstapelen maakt dat werkgevers, werknemers en werkzoekenden rekenen op een gemeente die hen helpt. Niet alleen, maar samen met de partners van het bedrijfsleven en het onderwijs. De HCA is hiervoor het kader en biedt een integrale benadering voor de volgende arbeidsmarktambities in Deventer:



1. Voldoende beschikbare mensen om te voldoen aan de vraag,
2. Inclusiviteit, iedereen doet mee en alle talenten worden benut
3. Versterken van de leercultuur van werkenden en bij werkgevers
4. Wendbaarheid en talentontwikkeling in economische groeisectoren en gericht op maatschappelijke uitdagingen op gebied van energie, klimaat, digitalisering, gezondheid en circulariteit.

Deze agenda faciliteert de samenwerking tussen bedrijven en onderwijs voor een aantal belangrijke sectoren voor de arbeidsmarkt van Deventer en omgeving: ICT, Techniek & Productie, Logistiek & Transport, Zorg & Welzijn en onderwijs. We helpen partijen bij elkaar te komen en ondersteunen in het tot stand brengen van de samenwerking. Vanuit deze zogenaamde sectorale aanpak wordt gericht actie ondernomen om de economische zelfstandigheid van de inwoners te versterken, de mobiliteit van werk naar werk richting tekort- en groeisectoren te stimuleren, aansluiting van opleiding en werk te verbeteren en een leven lang ontwikkelen te stimuleren. Ook het aantrekken en behouden van jonge professionals evenals de inzet en omgang met arbeidsmigranten krijgt een plaats in deze brede agenda. Samen met werkgevers en onderwijs stimuleren we trajecten voor een leven lang ontwikkelen, nutten we beschikbare landelijke en regionale middelen uit en zorgen we dat mensen en werkgevers de juiste steun in hun rug krijgen. De ambitie is om dit op een centrale plek te doen in de stad. We benutten daarvoor zoveel mogelijk bestaande samenwerkingen en versterken deze met gerichte impulsen op aangeven van het werkveld en op voorwaarde van samen investeren in mensen. Elke sector maakt een werkplan, dat ons helpt in de monitoring van de arbeidsmarktontwikkelingen in Deventer. Daarnaast zetten we in op een lerende aanpak met behulp van zogenaamde "learning communities". Dit zijn publiek-private samenwerkingen van (MKB) bedrijven en kennisinstellingen waarin concrete organisatievraagstukken op gebied van energietransities, digitalisering, gezondheidszorg en circulariteit centraal staan om samen te leren, werken en innoveren.

### **Beoogd resultaat**

De HCA Deventer fungeert als een hefboom voor het versterken van de leer- en ontwikkelkansen voor jongeren, studenten, werkzoekenden, werkenden en ondernemers in de gemeente Deventer. Met deze agenda slaan wij de handen in een om een toekomstbestendige en weerbare arbeidsmarkt in Deventer te realiseren. Vanuit dit meerjarenplan kunnen we faciliteiten realiseren die onze partners beter in staat stellen meer inwoners, medewerkers en ondernemers te bereiken en gericht bij te dragen aan de arbeidsmarkttopgaven in Deventer.

In de periode 2023 – 2026 werken wij aan de volgende doelen:

\* 29.000 mensen die woonachtig of werkzaam zijn in Deventer in beweging krijgen door hen aan te spreken, te motiveren en verschillende activiteiten op het gebied van scholing en ontwikkeling aan te bieden. We hebben extra aandacht voor talentontwikkeling van mensen die nog niet participeren en mensen die te maken krijgen met grote veranderingen op de arbeidsmarkt.

\* Per sector realiseren we gemiddeld 500 leer- en ontwikkeltrajecten in de overgang van school naar werk, van werk naar werk en van werkloosheid naar werk.

\* tenminste 500 mensen die in Deventer werken of studeren bereiken en 50 ondernemers handelingsperspectief geven om nieuwe skills en vaardigheden te leren en eigen te maken gericht op de transities



## **Kader**

- Wonen en Voorzieningen : Routekaart arbeidsmarkt versterken en verjongen (raadsbesluit 22 december 2021)
- Inzet op Maat
- Uitvoeringsagenda Economie en Internationaal Beleid
- Van Wieg tot Werk

## **Argumenten ten behoeve van de raad**

Voor:

- De HCA biedt een integrale aanpak voor de arbeidsmarkt vraagstukken van Deventer en draagt bij aan een evenwichtige economische groei
- De HCA biedt een meerjarig samenwerkingsperspectief tussen ondernemers, onderwijs, overheid en partners
- Werkgevers, werknemers en werkzoekenden staan centraal (met speciaal aandacht voor jongeren)
- De HCA is gericht op het doen en verbinden, brengt samenhang en focus in activiteiten en projecten en ondersteunt hetgeen wat goed loopt op te schalen
- De HCA sluit aan op wat er al is en versterkt randvoorwaarden voor succesvolle samenwerking
- De HCA maakt de ambities van Deventer zichtbaar in (boven) regionale samenwerkingen en helpt zo meer kansen voor Deventer te kunnen realiseren.

Tegen:

- De HCA is voor uitvoeringsmiddelen mede afhankelijk van bestuurlijk draagvlak bij de regionale samenwerking in met name de arbeidsmarktregio (Factor Werk) en ook bij de Cleantech Regio (werkgevers en onderwijspartners in de Board) en bij FERM Stedendriehoek. Vanuit de HCA en de Deventer doelstellingen wordt nadrukkelijk de samenwerking opgezocht met deze regionale partijen. Hierdoor willen we gebundelde kracht laten ontstaan om instrumenten en middelen optimaal in te zetten.
- De sectorale aanpak is de ruggengraat van de HCA en is sterk afhankelijk van de mate waarin bedrijven en onderwijs een actieve bijdrage leveren in de totstandkoming van de actieplannen per sector. Daarom worden er regelmatig evaluatiemomenten ingelast en wordt zo nodig bijgestuurd.

## **Betrokken partijen en participatie**

De HCA is in samenwerking met de partners van het Deventer Economisch Perspectief tot stand gekomen: Aventus, Saxion, Parkmanagement, MKB, DKW, gemeente Deventer. Al deze partijen onderschrijven het belang hiervan.

## **Financiële consequenties**

Het meerjarenplan Human Capital Agenda 2023-2026 wordt gefinancierd door bijdragen van de gemeente Deventer, in-kind bijdragen partners, externe subsidies en/of fondsen. De bijdrage van de gemeente Deventer in het meerjarenplan is begroot op een totaalbedrag van € 1.330.000 voor de jaren 2023 tot en met 2026. Verdeeld over de jaarschijven is dit 450.000 (2023), 355.000 (2024), 275.000 (2025) en 250.000 (2026). Dit bedrag wordt gedekt vanuit het programma Economie (€ 730.000), verdeeld over de jaarschijven is dit 450.000 (2023) 250.000 (2024) en 30.000 (2025). Dit bedrag is opgenomen in de begroting 2023 en verder. Bij de voorjaarsnota 2023 wordt vanuit het voortschrijdende perspectief ook de aanvullende dekking voor 2024 en verder nader ingevuld.

Per jaar wordt een jaarplan met begroting opgesteld waarin met de

samenwerkende partners afspraken gemaakt worden over ieders financiële bijdrage. Jaarlijks worden evaluatiemomenten ingebouwd met partners. Dit kan ook leiden tot bijstelling van de begroting en de dekking.

### **Betrokkenheid raad**

Conform de afspraken in het kader van de routekaart wonen en voorzieningen wordt de raad jaarlijks geïnformeerd over ontwikkelingen in de arbeidsmarkt in overleg met economische partners. Daarnaast wordt de raad periodiek geïnformeerd over de voortgang van het meerjarenplan gekoppeld aan de jaarcyclus van financiering van gemeente Deventer. Zo nodig vindt bijstelling van de meerjarenbegroting plaats bij de voorjaarsnota en begroting van de gemeente Deventer.

Burgemeester en wethouders van de gemeente Deventer,  
de secretaris, de burgemeester,

M.A. Kossen

R.C. König

## RAADSBESLUIT

Onderwerp : Meerjarenplan Human Capital Agenda Deventer  
Voorstelnummer : 2022-937  
Raadstafel d.d. :  
Raadsvergadering :

De raad van de gemeente Deventer,  
Gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders d.d. 15-11-2022, nummer 2022-937

### BESLUIT

1. Het meerjarenplan Human Capital Agenda Deventer 2023-2026 vast te stellen

Aldus vastgesteld in de openbare raadsvergadering van

De raad voornoemd,

de griffier,

de voorzitter,

A. Kerver

R.C. König

**Deventer investeert in mensen!**  
**Meerjarenplan Human Capital Agenda 2023-2026**

## Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
2. Opgave	4
3. Ambities en doelen	5
4. Aanpak	6
4.1. <i>Sectoren aan zet</i>	6
4.2. <i>Leven lang ontwikkelen</i>	8
4.3. <i>Transities en arbeidsproductiviteit</i>	10
5. Communicatie	12
6. Organisatie	14
7. Financiën	16
Bijlage 1. Sectorkaarten actielijn 1 - Sectoren aan Zet	18
Bijlage 2. Projectenoverzicht Actielijn 3 – Transities en Arbeidsproductiviteit	23

## 1. Inleiding

Menselijk kapitaal is de ruggengraat van Deventer. Om groeikansen te benutten en maatschappelijke uitdagingen – nu en in de toekomst – aan te kunnen, zijn voldoende en geschikte werknemers nodig (beschikbaarheid). Zij beschikken over vaardigheden en flexibiliteit om te kunnen omgaan met de snelle veranderingen van werk en arbeidsmarkt (wendbaarheid). Het is van belang dat iedereen de kans krijgt om te participeren op de arbeidsmarkt (inclusiviteit).

Arbeidsmarktbeleid staat niet op zichzelf. In Deventer werken we aan de realisatie van voldoende woningen met daarbij de ambitie: 'arbeidsmarkt versterken én verjongen!!'. Door woningbouw en opwaarderen van het voorzieningenniveau voor jongeren in te zetten voor het werven van nieuw talent en het behouden van personeel wordt een bijdrage geleverd aan het oplossen van de uitdagingen op de arbeidsmarkt, nu en op termijn.

In de routekaarten Wonen en Voorzieningen is aangekondigd dat een Human Capital Agenda voor Deventer wordt opgesteld. Dit is een agenda die over beleidsterreinen heen gaat zoals onderwijs, arbeidsmarkt en economisch beleid. De versterking van de arbeidsmarkt vraagt veel. De urgentie groeit door de krapte op de arbeidsmarkt en de crisissen die zich opstapelen. Alleen door samen te werken, kunnen we ondernemers en inwoners van Deventer helpen. Koers houden, focus bepalen, plannen maken en uitvoeren van de projecten. Zichtbaar en laagdrempelig voor eenieder om aan mee te doen. Een integrale benadering is nodig om zoveel mogelijk vanuit het perspectief van werkgevers, werknemers en werkzoekenden te werken. We regelen in wat aan de voorkant nodig is om hen te ondersteunen en aan de achterkant werkt dit door in de wijze van beleid.

In de afgelopen periode is hard gewerkt aan de vorming van de Human Capital Agenda (HCA). Een agenda waarin samen met onderwijs, ondernemers, overheid en partners ambities van de routekaart 'versterken arbeidsmarkt' zijn vertaald naar een meerjarenplan. Het meerjarenplan is een agenda en uitvoeringsprogramma in een. Er is gekozen voor een agenda die partijen verbindt en vooral richting geeft aan lopende activiteiten. In Deventer speelt veel en wordt veel georganiseerd. De HCA heeft tot doel samenhang te duiden, focus aan te brengen en versnippering tegen te gaan. Hetgeen wat goed loopt wordt geïdentificeerd en opgeschaald. Daar waar energie nodig is of een zogenaamde witte vlek is, wordt actief een project voor ontwikkeld. De agenda biedt een meerjarig samenwerkingsperspectief tussen het Deventer Economisch Perspectief (DEP) en de gemeente Deventer. Daarnaast helpt deze agenda om de ambities van Deventer zichtbaar te maken in (boven) regionale samenwerkingen en zo meer kansen voor Deventer te kunnen realiseren.

Voor u ligt het meerjarenplan voor de HCA van het DEP en de gemeente Deventer. Uitgangspunt is dat de sectoren aan zet zijn. Sectoren zijn herkenbaar voor werkgevers en veelal wordt hier al samengewerkt. De samenwerking gaat echter niet vanzelf. Daarom kiezen we met deze agenda ervoor om de samenwerking tussen bedrijven en onderwijs te faciliteren voor een aantal belangrijke sectoren voor de arbeidsmarkt van Deventer en omgeving: ICT, Techniek & Productie, Logistiek & Transport, Zorg & Welzijn en Kind & Educatie. We helpen partijen bij elkaar te komen en ondersteunen in het tot stand brengen van de samenwerking. Vanuit de sectorale aanpak wordt gericht actie ondernomen om de economische zelfstandigheid van de inwoners te versterken, de mobiliteit van werk naar werk richting tekort- en groeisectoren te stimuleren, aansluiting van opleiding en werk te verbeteren en een leven lang ontwikkelen te stimuleren. Ook het aantrekken en behouden van jonge professionals evenals de inzet en omgang met arbeidsmigranten krijgt een plaats in deze brede agenda. Samen met werkgevers en onderwijs stimuleren we trajecten voor een leven lang ontwikkelen, nutten we beschikbare landelijke en regionale middelen uit en zorgen we dat mensen en werkgevers de juiste steun in hun rug krijgen. De ambitie is om dit op een centrale plek te doen in de stad. We benutten daarvoor zoveel mogelijk bestaande samenwerkingen en versterken deze met gerichte impulsen op aangeven van het werkveld en op voorwaarde van samen investeren in mensen.

Elke sector maakt een werkplan, dat ons helpt in de monitoring van de arbeidsmarktontwikkelingen in Deventer. Daarnaast zetten we in op een lerende aanpak met behulp van zogenaamde "learning communities". Dit zijn publiek- private samenwerkingen van (MKB) bedrijven en kennisinstellingen waarin concrete organisatievraagstukken op gebied van energietransities, digitalisering, gezondheidszorg en circulariteit centraal staan om samen te leren, werken en innoveren.

We willen investeren in mensen om de arbeidsmarkt te versterken. We geven in dit plan de kaders weer van waaruit we het beschikbare instrumentarium in willen gaan zetten en op welke wijze we samen met bedrijven, onderwijsinstellingen en overheidsorganisaties het plan tot uitvoering brengen. Tot slot gaan we nader in op de organisatie en randvoorwaarden om te komen tot een succesvolle uitvoering.

## 2. Opgave

De komende jaren staat Deventer voor een aantal opgaves die zich richten op het versterken van de economie en de arbeidsmarkt – werkgelegenheid. Uit onderzoek<sup>1</sup> blijkt dat Deventer vijf opgaven heeft die van belang zijn om aan te pakken.

1. *Meer banen dan mensen:* 2 op de 5 ondernemers geven aan een tekort te ervaren aan goed opgeleid personeel. 3 op de 5 ondernemers geven daarbij aan dat er sprake is van een mismatch tussen gevraagde en beheerste vaardigheden en skills van de mensen die op vacatures reageren. Daarnaast neemt de beroepsbevolking af door vergrijzing en ontgroening, waardoor de vervangingsvraag toeneemt.
2. *Kwetsbaar in de economie:* Deventer kent een brede economische structuur en enkele sectoren met een grote werkgelegenheid: ICT, Techniek, Logistiek, Zorg en Welzijn en Onderwijs. De grote stijging van de vraag naar personeel in deze sectoren alsmede de snelheid van verandering van werk vormen een belemmering voor de transities van de toekomst zoals energie, klimaat, digitalisering, gezondheid en circulariteit. Dit maakt de economie kwetsbaar.
3. *Snelheid van verandering van werk:* Werk verandert razendsnel. Het aantal scholingsdagen van werknemers beperkt zich tot twee werkdagen per jaar. Een betere aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt maakt een leven lang ontwikkelen mogelijk.
4. *Onbenut arbeidspotentieel:* Deventer benut nog niet al het arbeidspotentieel: 10,8% van de beroepsbevolking wordt niet benut. Vooral in de jongste leeftijdsgroep (van 15 tot 27 jaar) is veel werkloosheid. Het stimuleren en daarmee vergroten van het arbeidspotentieel is mogelijk door deze groep de juiste opleidings- en carrièremogelijkheden te gaan bieden. Onderdeel hiervan is een doorlopende leer- en loopbaan na de studie.
5. *Binden van mensen aan Deventer:* De opgave is vooral een regionale opgave: minder dan de helft (47%) van de werkende Deventenaren werkt in Deventer zelf, en een ruime meerderheid (61%) van het totaal aantal mensen dat werkt in Deventer komt van elders. Het aantrekken van meer mensen en ondernemers om te wonen, te ondernemen en te werken in Deventer is van groot belang.

### Onze opgave

We versterken leer- en ontwikkelkansen voor jongeren, studenten, werkzoekenden, werkenden en ondernemers in de gemeente Deventer. Zo dragen we bij aan maatschappelijke uitdagingen op gebied van energie, klimaat, digitalisering, gezondheid en circulariteit. In vijf jaar bereiken we met onze investeringen 29.000 mensen die woonachtig of werkzaam zijn in Deventer. We hebben extra aandacht voor talentontwikkeling van mensen die nog niet participeren en mensen die te maken krijgen met grote veranderingen op de arbeidsmarkt.

De opgave is geen sinecure en vraagt om een lange adem. Deventer kiest samen met haar partners, verenigd in het Deventer Economisch Perspectief (DEP), met de Human Capital Agenda Deventer om werk te maken van een toekomstbestendige en inclusieve arbeidsmarkt. In het programma HCA werken we als triple-helix samen aan een integrale aanpak door middel van drie actielijnen:

- 1) Sectoren aan Zet
- 2) Centrum Leven Lang Ontwikkelen
- 3) Transities en Arbeidsproductiviteit

Tot slot zetten we in op de zichtbaarheid van de stad Deventer als aantrekkelijke gemeente om je in te vestigen als ondernemer en inwoner via de uitwerking van communicatie.

<sup>1</sup> Conclusies op basis van analyse op Deventer economie en arbeidsmarkt uitgevoerd door Bureau Louter (voorjaar 2021), aangevuld met allerhande data en onderzoeken arbeidsmarkt – werkgelegenheid verzameld door t It's Public (najaar 2021).



### 3. Ambities en doelen

#### Ambitie

Onze ambitie is dat Deventer zich in 2026 heeft ontwikkeld tot een ‘koploper in leven lang ontwikkelen’ van de Cleantech Regio en Oost Nederland. Daartoe is een forse verhoging van de investeringsquote (privaat en publiek) in menselijk kapitaal gerealiseerd, benutten we het arbeidspotentieel en versterken we de aansluiting van onderwijs – arbeidsmarkt. Op deze manier draagt de HCA bij aan de ambitie de groei van 1% van de werkgelegenheid in Deventer.<sup>2</sup> De partners willen met de HCA een brede beweging aanjagen en faciliteren van alle partijen die daarvoor nodig zijn: mensen, bedrijven, overheden en onderwijsinstellingen. Deventer wordt gezien als een aantrekkelijke stad om te studeren, wonen, werken en ondernemen.

We benutten ieders talent en investeren in skills en vaardigheden. Zo dragen we bij aan maatschappelijke uitdagingen op gebied van energie, klimaat, digitalisering, gezondheid en circulariteit. Met onze inspanning werken we aan:

- 1) Voldoende beschikbare mensen om te voldoen aan de vraag,
- 2) Inclusiviteit, iedereen doet mee en alle talenten worden benut
- 3) Versterken van de leercultuur van werkenden en
- 4) Wendbaarheid en talentontwikkeling in groeisectoren gericht op de transities.

#### Doelen 2023 - 2026

Met deze agenda slaan wij de handen in een om een toekomstbestendige en weerbare arbeidsmarkt in Deventer te realiseren. In de periode 2023 – 2026 werken wij aan de volgende doelen<sup>3</sup>:

	Ambitie	Doel 2023 - 2026	Indicatief doelstelling per sector (uitgaande van evenredige bijdrage) voor 2023 - 2026
1	Verbeteren positie in het benutten van het arbeidspotentieel en versterken van de aansluiting onderwijs - arbeidsmarkt	2.500 trajecten gericht op de overgangen van school naar werk, werkloosheid naar werk, werk naar werk (binnen de sector of over sectorgrenzen heen)	Gemiddeld 500 leer- en ontwikkeltrajecten in de overgang van school naar werk, van werk naar werk en van werkloosheid naar werk.
2	Werken aan versterken van de leercultuur, goed werkgever- en goed werknemerschap	29.000 mensen die woonachtig of werkzaam zijn in Deventer in beweging krijgen door hen aan te spreken, te motiveren en verschillende activiteiten op het gebied van scholing en ontwikkeling aan te bieden. We hebben extra aandacht voor talentontwikkeling van mensen die nog niet participeren en mensen die te maken krijgen met grote shifts op de arbeidsmarkt.	5.800 mensen die werken in Deventer in beweging krijgen door hen aan te spreken, te motiveren en verschillende activiteiten op het gebied van scholing en ontwikkeling aan te bieden. We hebben extra aandacht voor talentontwikkeling van mensen die nog niet participeren en mensen die te maken krijgen met grote shifts op de arbeidsmarkt.
3	Werken aan wendbaarheid en talentontwikkeling in groeisectoren én gericht op transities om de slag naar een groene en digitale economie te maken	Tenminste 500 mensen die in Deventer werken of studeren worden bereikt en 50 ondernemers handelingsperspectief geven om nieuwe skills en vaardigheden te leren en eigen te maken gericht op de transities	Tenminste 50 mensen die in Deventer werken of studeren bereiken en 10vondememers handelingsperspectief geven om nieuwe skills en vaardigheden te leren en eigen te maken gericht op de transities

De gecombineerde ambities en doelen vormen de basis voor het meerjarenplan 2023- 2026.

<sup>2</sup> Routekaart Verstreden Arbeidsmarkt

<sup>3</sup> Voor ambitie 3 is als uitgangspunt het aantal banen in Deventer genomen, dit overlapt een groot deel van de beroepsbevolking

## 4. Aanpak

De aanpak van de HCA bestaat uit drie actielijnen, die allen bijdragen aan het realiseren aan de ambitie van een toekomstbestendige arbeidsmarkt:

- Sectoren aan zet: herkenbaar voor het bedrijfsleven, gericht op de transitie paden op de arbeidsmarkt en versterking van samenwerking onderwijs - bedrijfsleven
- Leven lang ontwikkelen: gericht op om-her en bijscholing van werkgevers en werknemers
- Transitie en arbeidsproductiviteit: gericht op het stimuleren van slim werken, nieuwe innovatiearrangementen en learning community's

De aanpak richt zich op het creëren van een hefboom voor het versterken van de leer- en ontwikkelkansen voor jongeren, studenten, werkzoekenden, werkenden en ondernemers in de gemeente Deventer. De actielijnen zijn afgeleid van de opgaven, ambitie en doelstellingen. Per actielijn wordt de aanpak toegelicht. Daarnaast worden de activiteiten en beoogde output per jaar weergegeven in een tabel.

### 4.1. Sectoren aan zet

We gaan aan de slag met vijf actieplannen in de sectoren ICT, Techniek & Productie, Transport & Logistiek, Zorg & Welzijn en Kind & Educatie. Dit zijn de sectoren met de grootste werkgelegenheid en die van belang zijn voor economische groei<sup>4</sup>. De actieplannen worden opgesteld door een sectorteam met vertegenwoordiging van bedrijfsleven, onderwijs, overheid en partners die met elkaar een coalition of the willing vormen. Zij geloven in de samenwerking en aanpak (1 + 1 = 3). Elk sectorteam werkt aan het opstellen en uitvoeren van de actieagenda: een set met afspraken op het gebied van leven lang ontwikkelen waar alle partners zich voor de periode 2023 – 2026 aan committeren.

#### Wat doet een sectorteam?

Ieder sectorteam brengt in kaart welke doelgroepen (instroom/ jongeren, zijinstroom uit andere sectoren, instroom werkloosheid, kwetsbare doelgroepen etc.) voor de sector kansrijk zijn, dan wel extra aandacht verdienen en spitst daar het actieplan zich op toe. De vraag van werkgevers in de sector staan centraal. Op basis van de vraag formuleren de partners doelen die ze in de komende drie jaar gerealiseerd willen hebben. Om de doelen te bereiken zetten zij bestaande projecten en activiteiten in. Daar waar extra aandacht nodig is of een nieuw project ontwikkeld moet worden dan is het mogelijk deze te ontwikkelen. De sectorteam dragen bij aan de ambities en doelen van de HCA Deventer door de afstemming tussen onderwijs en arbeidsmarkt en tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt te verbeteren.

Ook hebben de sectorteam een stimulerende rol om werkgevers, individueel of gezamenlijk, te bewegen tot het starten van acties gericht op beschikbaarheid van stages/ leerbanen, scholings- en ontwikkeltrajecten voor hun (aankomende) werknemers of scholings- en ontwikkelvraagstukken gericht op de maatschappelijke transitie. Extra aandacht is er voor de overstap van school naar werk, uitkering naar werk en HR-beleid. De overstap van school naar werk is gericht om jongeren of afgestudeerden ontwikkel- en werkperspectief te bieden in Deventer. De overstap van uitkering naar werk richt zich op aandacht voor talent ontwikkeling van mensen die nog niet participeren, o.a. via leerwerkroutes<sup>5</sup>. HR-beleid gaat om de zelfreflectie wat werkgevers en organisaties kunnen doen om zelf om de leercultuur te stimuleren. Elk sectorteam wordt publiek – privaat gefinancierd, naast overheidsmiddelen ook een bijdrage wordt geleverd vanuit onderwijs, ondernemers of andere partners zoals O&O fondsen.

#### Waarin worden sectorteam geholpen?

Elk sectorteam krijgt vanuit het meerjarenplan:

- Ondersteuning en begeleiding van een netwerkregisseur om het sectorteam aan te jagen, te ondersteunen en te faciliteren in de samenwerking;
- Factsheet met daarin relevante actuele arbeidsmarktinformatie, op basis waarvan de sectorteam ambities, doelen en activiteiten kan formuleren;
- Bescheiden budget voor ondersteunende activiteiten en kennisuitwisseling om de samenwerking te stimuleren.

---

<sup>4</sup> Dit is in lijn met de sectoren die benoemd zijn in de routekaart versterken arbeidsmarkt

<sup>5</sup> Er zijn zes leerwerkroutes van Connected waarbij deelnemers in drie maanden intern worden opgeleid bij de werkgever met als doel uit te stromen naar werk.

Daarnaast wordt overkoepeld een intersectoraal lerend netwerk ingericht met tot doel van elkaar te leren en gezamenlijke activiteiten ondernomen kunnen worden.

### Aan de slag in 2023

Voor 2023 is het doel de sectorteam te ontwikkelen en een stap verder te brengen: het omzetten van ideeën in concrete acties die daadwerkelijk een bijdrage leveren aan de doelstellingen van de HCA Deventer, waarbij recht wordt gedaan aan de actualiteit waarin bedrijven met heel andere vraagstukken en (korte termijn) prioriteiten worden geconfronteerd als gevolg van o.a. energiecrisis. Medio 2023 wordt een 'go or no go' moment gecreëerd, waarbij wordt gekeken naar de plannen en voortgang van de sectorteam in samenwerking met een commissie. De commissie bestaat uit 'critical friends', die met de sectorteam een lerende review uitvoeren. In september 2023 zijn de teams actief.

### Betrokken sectoren

ICT, Techniek & Productie, Transport & Logistiek, Zorg & Welzijn en Kind & Educatie.

### Activiteiten

Ten behoeve van sectoren aan zet wordt ingezet op:

- Voorzien van alle sectorteam van actuele factsheets (in samenwerking met Kennis en Verkenning, UWV en arbeidsmarkt inzicht)
- Inzet van organisatiekracht door cofinanciering van netwerkregisseur van de sectorteam
- Inzet van activiteiten voor de sectorteam als o.a. kennisprogramma intersectoraal voor kartrekkers en netwerkregisseur(s), critical friend aanpak gericht op aanscherpen actieplannen en lerende netwerkvorming door uitwisseling te stimuleren tussen sectorteam

### *Hefboom naar Cleantech Regio*

Elk sectorteam werkt aan het opstellen en uitvoeren van de actieagenda: een set met afspraken op het gebied van leven lang ontwikkelen voor de periode 2023 – 2026. Om dit te realiseren hebben de sectorteam een stimulerende rol richting werkgevers, individueel of gezamenlijk, om hen te bewegen tot het starten van scholings- en ontwikkelingstrajecten voor hun werknemers of andere doelgroepen. Daar waar cofinanciering nodig is, kan dit aangevraagd worden bij het Ontwikkelfonds. Op deze manier kan beter gebruik gemaakt worden van het Ontwikkelfonds en duurzaam ingezet worden op de scholings- en ontwikkelvragen van de werkgevers.

### Resultaten

De verwachte resultaten per jaar zijn als volgt:

Activiteit	2023	2024	2025	2026
Sectorteam	Minimaal 3 actieve sectorteam	Minimaal 5 actieve sectorteam	5 actieve sectorteam actief en zelf draaiend	5 actieve sectorteam aan de slag gericht op borging (al dan niet continuering door sectoren zelf)
Actieagenda's	3 complete actieagenda's 2023 - 2024	5 complete actieagenda's 2023 - 2024	5 complete actieagenda's 2025 - 2026	5 complete actieagenda's 2025 – 2026 en verder
Factsheets	Opstellen en ontwerpen van 3 sectorale factsheets	Bijwerken van 5 sectorale factsheets	Bijwerken van 5 sectorale factsheets	Bijwerken van 5 sectorale factsheets
Lerend netwerk binnen en tussen de sectorteam	Inrichten lerend netwerk	2 – 3 activiteiten voor uitwisseling van kennis en ervaring	2 – 3 activiteiten voor uitwisseling van kennis en ervaring	2 – 3 activiteiten voor uitwisseling van kennis en ervaring
Monitoring	Jaarlijks voortgangsverslag indienen en go or no go moment	Kwalitatief gerichte review langs de sectoren (waar sta je, waar ga je naar toe, hoe ga je daar komen, waar liggen kansen)	Jaarlijks voortgangsverslag indienen en go or no go moment	Kwalitatief gerichte review langs de sectoren (waar sta je, waar ga je naar toe, hoe ga je daar komen, waar liggen kansen)

		Jaarlijks voortgangsverslag indienen		Jaarlijks voortgangsverslag indienen
--	--	--------------------------------------	--	--------------------------------------

## 4.2. Leven lang ontwikkelen

Deventer wil de leer- en ontwikkelcultuur versterken om zo een bijdrage te leveren aan een goed werkende, toekomstbestendige arbeidsmarkt waarin het vanzelfsprekend is dat mensen zich een leven lang blijven ontwikkelen (LLO). LLO draagt bij aan de duurzame inzetbaarheid en participatie van werkenden en werkzoekenden, het helpt werkloosheid door veroudering van kennis en vaardigheden te voorkomen of bekorten, het stimuleert doorgroeien in loopbanen, het geeft meer voldoening en werkplezier en het biedt mogelijkheden om de inkomenspositie te verbeteren. Voor bedrijven en organisaties is de beschikbaarheid van voldoende goed opgeleide en ervaren mensen essentieel. LLO is hiervoor randvoorwaardelijk en vullen we in voor alle sectoren in Deventer.

Het is belangrijk om 1 herkenbare plek te creëren waar werkgevers en/of werknemers terecht kunnen met hun vraag en waar zij direct geholpen worden. Hiervoor is dienstverlening nodig die werkt voor wie het nodig heeft. De inzet is om een herkenbaar centrum voor leven lang ontwikkelen in te richten bij de Gasfabriek. In het centrum wordt uitgegaan van de behoefte aan ondersteuning die iemand heeft, de dienstverlening van publiek en private partijen en dat deze dienstverlening herkenbaar en makkelijk vindbaar gemaakt. Daarmee versterken we de leercultuur die mensen, bedrijven en opleiders verbindt.

### Hoe stimuleren we LLO?

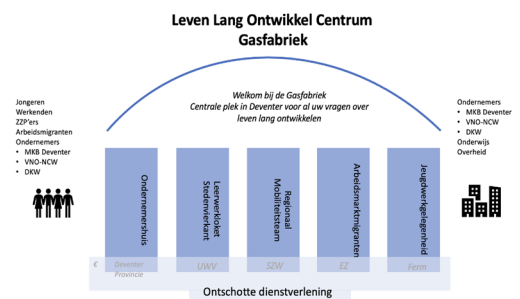
Het is belangrijk dat werkgevers, werkenden en werkzoekenden kunnen rekenen op voldoende ondersteuning om zich te blijven ontwikkelen. Het gaat om het stimuleren van de leercultuur en vraag bij werkgevers en werknemers. Een aansprekende proactieve aanpak is nodig om werkgevers én werknemers aan te spreken. Hiertoe worden de werkgevers- en bedrijfskringen in Deventer gevraagd om hiertoe ambassadeurs aan te stellen en van, voor en door ondernemers minimaal 5.000 werkgevers te informeren en te activeren om in beweging te komen. Voor LLO bieden wij:

- Voor werkgevers wordt een LLO-scan ontwikkeld en is een ondernemerscoach beschikbaar om de vraag verder te concretiseren.
- Voor werknemers is een loopbaanadviseur beschikbaar die helpen om de vraag nader uit te diepen en zijn digitale tools beschikbaar om zelf hier meer inzichten te verkrijgen.
- Voor mensen die willen werken, maar niet aan het werk kunnen door gebrek aan skills (kennis en vaardigheden) met een kleine afstand tot werk is specialistische begeleiding aanwezig gericht op werk.

Extra aandacht in de wijze van werken komt er voor jongeren. Hiertoe is een jongerencoach aanwezig die weet hoe hij of zij jongeren moeten begeleiden naar werk en om-her- en bijscholing. Aan de achterkant is een financieel adviseur beschikbaar om o.a. middelen als bijvoorbeeld het Ontwikkelfonds Cleantech in te zetten dan wel na te gaan van welke regelingen gebruik gemaakt kan worden passend bij de vraag van de mensen zelf.

### Waar creëren we een centraal schakel- en makel punt voor LLO in Deventer?

Regionaal worden centra voor werk en ontwikkeling (voorheen Regionale Mobiliteitsteam (RMT)) ingericht. Recent heeft het ministerie van SZW dit aangekondigd. Dit zijn fysieke inlooppunten in de regio. Deventer hecht er veel waarde aan om dit laagdrempelig en toegankelijk te maken voor haar werkgevers, werknemers en mensen die willen werken maar door omstandigheden dit nog niet kunnen. Daar waar werkgevers en/of werknemers een vraag hebben, moeten zij op één centraal punt in Deventer terecht kunnen. Digitaal en fysiek. Om dit te realiseren wordt een herkenbaar schakel- en makelpunt voor LLO ingericht bij het Ondernemershuis op de Gasfabriek.



### Wie werken samen?

In de Gasfabriek gaan samenwerken:

- Het Ondernemershuis voor dienstverlening en coaching van werkgevers. In nauwe samenwerking met werkgevers- en bedrijfsorganisaties.

- Het Leerwerkloket voor scholingsvragen voor werkenden en jongeren.
- Vertegenwoordigers van onderwijs voor toeleiding naar modulair en flexibel onderwijs (in afstemming met Aventus en Saxion nader in te richten)
- Netwerk van sectorteam, FERM, Werkgevers Service Punt Deventer, Konnected en uitzendbureaus voor snelle toeleiding naar werk (voor snelle doorschakelen en makelen daar waar werk noodzakelijk is)
- en mogelijke andere partners.

#### Aan de slag in 2023

Voor 2023 is het doel de Gasfabriek verder te brengen als het centrum van Leven Lang Ontwikkelen in Deventer. Digitaal en fysiek. Aan de hand van samenwerkingsafspraken en een bezetting met de genoemde partijen wordt een werkwijze ontwikkeld, die regionaal verbonden kan worden of worden opgeschaald. Iedere melding wordt geregistreerd in een registratiesysteem (bijvoorbeeld Podio, waar het Ontwikkefonds Cleantech ook gebruik van maakt). We vragen aan de voorkant of de personen willen meewerken aan een monitoring/ kwalitatief onderzoek van het lectoraat LLO van Saxion. Op deze wijze kunnen we monitoren. Ieder partij op de Gasfabriek behoudt zijn zelfstandigheid. Er wordt gestreefd om 5.200 werkenden, individueel dan wel via hun werkgever, en werkzoekenden in staat te stellen om zich te ontwikkelen.

#### Betrokken partijen

Saxion, Aventus, FERM, Ondernemershuis, MKB Deventer, DKW, Parkmanagement, Gemeente Deventer, Konnected, Cleantech Regio, Leerwerkloket Stedenvierkant, RMT Stedendriehoek en WSP Deventer.

#### Activiteiten

- Ontwikkelen en uitwerken van drie 'routes' voor leven lang ontwikkelen gericht op jongeren, inwoners en werkgever
- Inrichten van een herkenbaar fysiek en digitaal loket voor inwoners en werkgevers in Deventer op de Gasfabriek
- Verbreden en verbinden van arbeidsmarktpartijen die fysiek of digitaal op de Gasfabriek zijn
- Installeren van leven lang ontwikkel makelaars gekoppeld aan het programma Leren en Werken, het RMT en ondernemershuis.

#### *Hefboom naar versnelling op de nieuwe arbeidsmarktinfrastructuur*

Het kabinet heeft de ambitie om in iedere arbeidsmarktregio minimaal één loket in te richten met dezelfde naam (Regionaal Werkcentrum). Bij dit loket kunnen werkenden, werkzoekenden en werkgevers met al hun arbeidsmarkt gerelateerde vragen terecht. UWV en gemeenten faciliteren dit gezamenlijk. Echter, de nadere uitwerking van het kabinet om dit te realiseren wordt halverwege 2023/ begin 2024 verwacht. Door in Deventer een voorschot te nemen om één centrum in te richten, is het mogelijk om beter aan te sluiten bij de ontwikkelingen van de regio. Daarnaast bestaat de kans dat Deventer koploper wordt en de ervaringen gebruikt kunnen worden in de arbeidsmarktregio Stedendriehoek of andere gemeenten. Het is een lerende aanpak door te doen. Tot slot, biedt deze koploperspositie Deventer in de gelegenheid om proactief voor te sorteren op budgetten die beschikbaar komen voor 'leven lang ontwikkelen'.

#### Resultaten

De verwachte resultaten per jaar zijn als volgt:

Activiteit	2023	2024	2025	2026
Samenwerking en wijze van werken	Van start met Leerwerkloket, Ondernemershuis, onderwijs en regionale samenwerking	Versterken en verbreden van dienstverlening met sectorteam, uitwerking uitzendbureaus en werkgevers	Werkwijze evalueren en aanscherpen	Continueren van de werkwijze
Centraal inlooppunt	Ontwikkelen van website – portal, herkenbare huisstijl en toegankelijk maken fysiek inlooppunt	Door ontwikkelen website en portal	Updaten website en portal	Updaten website en portal

Implementatie werkwijze	LLO scan voor werkgevers ontwikkeld en werknemers, jongerencoach aanwezig, twee coaches en ondernemerscoach aanwezig	Afhankelijk van vraag uitbreiding capaciteit in samenwerking met Regio	Continueren LLO scan en waar mogelijk aanpassen op basis van ervaringen gebruikers	Continueren LLO scan en waar mogelijk aanpassen op basis van ervaringen gebruikers
Flankerende activiteiten	Communicatiestrategie, gerichte marketing en events op locatie	Communicatiestrategie, gerichte marketing en events op locatie	Communicatiestrategie, gerichte marketing en events op locatie	Communicatiestrategie, gerichte marketing en events op locatie
Monitoring		Kwalitatief gerichte review langs de sectoren (waar sta je, waar ga je naar toe, hoe ga je daar komen, waar liggen kansen)  Jaarlijks voortgangsverslag indienen	Jaarlijks voortgangsverslag indienen	Kwalitatief gerichte review langs de sectoren (waar sta je, waar ga je naar toe, hoe ga je daar komen, waar liggen kansen)  Jaarlijks voortgangsverslag indienen

#### 4.3. Transitie en arbeidsproductiviteit

Deventer staat voor grote uitdagingen op gebied van de maatschappelijke transitie zoals: energie, klimaat, digitalisering, gezondheid en circulariteit. Opgaven die vragen om innovatieve oplossingen en slim ondernemerschap. Tegelijkertijd daagt de krapte op de arbeidsmarkt ons enerzijds uit om met minder mensen het werk te gaan realiseren en dus productiever te worden. Anderzijds gaat het erom dat medewerkers zich blijven ontwikkelen met nieuwe vaardigheden en skills om de transitie vorm te geven. Door de transitie verandert het werk. De positie van jongeren krijgt hierbij bijzondere aandacht, gericht op talentontwikkeling.

##### Hoe versterken we de innovatiekracht in Deventer?

We versterken de vernieuwingskracht van de arbeidsmarkt en het realiseren van de bovengenoemde transitie. Dit doen we door in te zetten op 'learning communities'. Dit zijn publiek- private samenwerkingen van bedrijven (MKB) en kennisinstellingen waarin concrete organisatievraagstukken centraal staan om te leren, werken en innoveren. Vanuit dit meerjarenplan worden deze samenwerkingen gefaciliteerd met een projectleider die bruggen kan slaan tussen bedrijven en kennisinstellingen om een learning community tot stand te brengen of te ondersteunen. Daarnaast gaan we op zoek naar cofinanciering voor professionele ondersteuning van de learning communities met een facilitator of andere specialisten op dit thema. Voor elke learning community, in welke fase dan ook, is een bescheiden budget beschikbaar om kennis direct of op termijn toepasbaar maken voor het bedrijfsleven. Ook wordt ingezet op een lerende aanpak door de uitkomsten middels publicaties te delen met scholen en bedrijfsleven, zodat zij hier allen van kunnen profiteren.

##### Aan de slag in 2023

Er zijn vier transitie die worden omarmd door Deventer bedrijven:

- 1) digitalisering,
- 2) energietransitie,
- 3) gezondheid,
- 4) circulariteit.

We richten ons op het verkennen, aanjagen en ondersteunen van tenminste 5 learning communities binnen deze vier transitie. We starten met energietransitie en digitalisering, omdat daar bedrijven of samenwerkingen – in meer of mindere mate - klaar staan om te starten of gestart zijn<sup>6</sup>. Deze samenwerkingen gaan we actief benaderen en samen met hen verkennen welke expertisebehoefte en talentontwikkelingsvraagstuk zij ervaren om meer impact te kunnen maken in één van de transitie. Het opschalen en bereiken van meer bedrijven wordt gedaan in samenwerking met actielijn 2 – Centrum Leven Lang Ontwikkelen. Voor professionele ondersteuning wordt ook gekeken naar

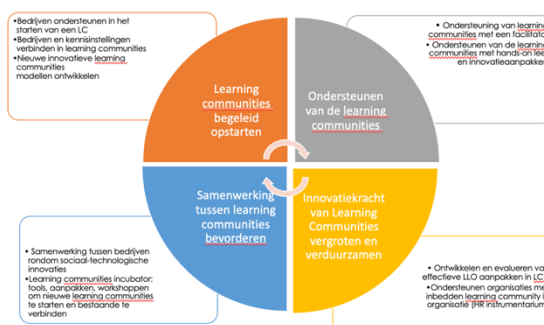
<sup>6</sup> In bijlage 2 is een groslijst opgenomen van potentiële learning communities

verschillende meekoppelkansen via de leven lang ontwikkelen katalysator, opschaling publiek private samenwerkingen<sup>7</sup> en strategische innovatie- en investeringsagenda (SIIA)<sup>8</sup>.

### Activiteiten

We ondersteunen de learning communicaties op vier manieren:

- 1) Bij de opstart van een nieuwe learning community met publiek- private samenwerkingen van organisaties en kennisinstellingen
- 2) Bij het uitvoeren
- 3) Het inbedden en het vergroten van impact op de maatschappelijk transitie
- 4) Het bevorderen van de samenwerking tussen learning communities (bedrijven en kennisinstellingen)



Om voor ondersteuning vanuit dit meerjarenplan in aanmerking te komen gelden de volgende criteria:

- Samenwerking van tenminste 5 bedrijven/organisaties en kennisinstelling
- Bijdragen aan één van de transitie op gebied van energietransitie, digitalisering, gezondheid en circulariteit
- Experimenteel of systeem doorbrekend van aard
- Kennis direct of op termijn toepasbaar maken voor bedrijfsleven
- Lerende aanpak door uitkomsten middels publicaties te delen met scholen en bedrijfsleven, zodat zij hier allen van kunnen profiteren.
- Kansrijk voor groeifonds aanvraag en/of LLO-katalysator

### Hefboom naar landelijke groeifondsen of regionale transitie agenda's

Door in te zetten op de transitie energie en klimaat wordt de verbinding gemaakt met de LLO-katalysator. Digitalisering, gezondheid en circulariteit bieden mogelijkheden voor publiek-private-samenwerking. Door de Deventer 'learning communities' te concretiseren en in beeld te hebben, kunnen partners in deze aanvragen zoals Saxion en Aventus direct schakelen om meekoppelkansen te verzilveren. Ook naar de provincies kan direct geschakeld worden ten behoeve van hun strategische agenda's.

### Beoogde betrokken partijen:

Sector teams, Saxion, ROC Aventus, Centrum LLO Gasfabriek, provincies, Cleantech Regio en Oost NL.

### Resultaten

De verwachte resultaten per jaar zijn als volgt:

Activiteit	2022/2023	2024	2025	2026
<b>Scouten en opstarten learning communities</b>	Groslijst learning communities concretiseren en aanvullen (zie bijlage)	Actualiseren groslijst	Actualiseren groslijst	Evaluatie en aanbevelingen voor vervolgaanpak
	Benaderen van minimaal 2 learning communities gericht op energietransitie en digitalisering	Benaderen van minimaal 2 learning communities gericht op gezondheid en circulariteit	5 learning communities gericht op alle vier de transitie	
	Meekoppelkansen in beeld en zicht krijgen op omvang financiering vanuit	Afhankelijk van financiering keuze maken in nieuwe learning communities	Afhankelijk van financiering keuze maken in nieuwe learning communities	Afhankelijk van financiering keuze maken in nieuwe learning communities

<sup>7</sup> Vanuit Nationaal Groeifonds wordt geïnvesteerd in [de LLO Katalysator](#) en [opschaling publiek private samenwerkingen](#).

<sup>8</sup> Provincie Overijssel en Gelderland zetten de komende jaren vol in op een groene en digitale economie, waarin herstel en innovatie de boventoon voeren. De plannen zijn samengevat in een Oost-Nederlandse strategische innovatie- en investeringsagenda (SIIA)



<b>Ondersteunen learning communities</b>	2 learning communities ondersteunen met een facilitator, onderzoekscapaciteit en praktische hulpmiddelen	3 learning communities ondersteunen met een facilitator, onderzoekscapaciteit en praktische hulpmiddelen	5 of meer learning communities ondersteunen met een facilitator, onderzoekscapaciteit en praktische hulpmiddelen	5 learning communities ondersteunen met een facilitator, onderzoekscapaciteit en praktische hulpmiddelen
<b>Impact maken en innovatiekracht duurzaam versterken</b>	Concrete handelingsperspectieven voor bedrijven in beeld en zicht krijgen op quick wins	Testen handelingsperspectieven voor bedrijven en verkennen welke learning communities willen opschalen	Testresultaten omzetten in LLO-activiteiten en implementatieplannen voor bedrijven	Testresultaten omzetten in LLO-activiteiten en implementatieplannen voor bedrijven
<b>Samenwerking tussen learning communities</b>		Kennisuitwisseling tussen learning communities stimuleren	Kennisuitwisseling tussen learning communities stimuleren	Kennisuitwisseling tussen learning communities stimuleren

## 5. Communicatie

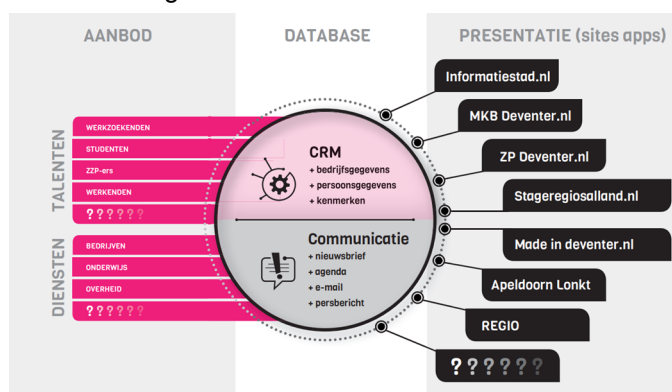
Het aanspreken van werkgevers en mensen om in beweging te komen op de beweging vanuit HCA Deventer is van groot belang. Dit bepaalt het succes van het meerjarenplan. Onderdeel hiervan is verwijzen naar de juiste hulplijnen (projecten/ programma's en/of loketten- no wrong door). Om dit te optimaliseren werkt Deventer aan een gerichte communicatiestrategie. Met als doel alles zo laagdrempelig en toegankelijk mogelijk te maken voor inwoners én ondernemers.

### Hoe creëren we samen de beweging?

Om beweging op de arbeidsmarkt te creëren en een grote groep mensen aan te zetten tot het (mogelijk maken van) volgen van scholings- en ontwikkelingstrajecten, moeten mensen aangesproken, gemotiveerd en gemobiliseerd worden. Stakeholders moeten goed geïnformeerd zijn en awareness moet gecreëerd worden bij werkgevers en werknemers, om tot realisatie van de gestelde ambities en doelen te komen. Een goed uitgewerkte communicatiestrategie is daarbij heel behulpzaam. Naast een goede website waarop alle benodigde informatie beschikbaar is, is campagne voeren daarom een belangrijke activiteit binnen deze actielijn. Hierin hebben Deventer Marketing en het Ondernemershuis een belangrijke rol en wordt de huidige inzet versterkt of verbreed met de HCA.

### Wat hebben we al in Deventer beschikbaar?

Specifiek voor de communicatie richting de achterbannen van alle betrokken partners is een zogenaamde database opgebouwd volgens de richtlijnen AVG. De database vormt de basis waaraan verschillende platforms en websites zijn verbonden. Daarmee wordt het verspreiden van content veel gemakkelijker. Een nieuwsbericht kan langs meer dan 15 verschillende websites en communicatiekanalen worden uitgezet. We hebben dit al beschikbaar in Deventer.



Om de database goed in te zetten wordt een jaarkalender gemaakt. Het beheren van de verschillende communicatiekanalen, voeren van campagne voor awareness en content creëren zijn terugkerende activiteiten. Daarnaast wordt er, op basis van waar extra aandacht nodig is, geïnvesteerd in de door ontwikkeling van tools, die de communicatie en de uitvoering van de andere programmaonderdelen ondersteunen. In 2023 wordt in dat kader werk gemaakt het gereed maken van de database en de werkwijze. Ook vragen sommige specifieke doelgroepen op gezette tijden extra aandacht. Ieder jaar

wordt waar nodig focus aangebracht in een (aanvullende) communicatiestrategie om deze doelgroep (en) extra te bereiken. In 2023 wordt ingezet op een activeringsstrategie voor ondernemers.

### Aan de slag in 2023

Communicatie heeft een belangrijke functie om alles wat er binnen de HCA Deventer wordt ondernomen bekend te maken en inwoners en werkgevers op de hoogte te stellen van interessante activiteiten en financieringsmogelijkheden. In 2022 – 2023 wordt daarbij extra ingezet op het activeren van ondernemers.

### Activiteiten

Jaarlijks terugkerende activiteiten zijn:

- Ontwikkelen van een kernboodschap voor alle inwoners van Deventer en deze te vertalen naar communicatiemiddelen – en uitingen passend bij de strategie van Deventer
- Imago versterking en employer branding van Deventer (gericht op studenten, starters, werkenden en kwetsbare doelgroepen) aan de hand van de Deventer Mentality Model<sup>9</sup>. Het Deventer mentality model bestaat uit minimaal vijf stereotypen Deventenaren die verschillende kansen en loopbaanpaden weergeven in Deventer.
- Door ontwikkelen van de bestaande database en het samenstellen van een redactie- en gebruikersgroep om de database goed in te kunnen zetten en scherp te stellen voor welke doelgroep welk kanaal ingezet kan worden.
- Opstellen van een jaarplanning met daarin gerichte afspraken voor het aanleveren en delen van content met de partners in de sectorteam
- Samenstellen van een communicatiepakket voor de samenwerkende partners in Deventer.
- Vertaalslag van werkwijze en jaarplanning naar pakketten voor regiopartners zoals Cleantech Regio maken (dit wordt gefinancierd vanuit regionale middelen)
- Contentmanagement (met ambassadeurs) verspreiden via de database en communicatiepakketten
- Activeringsstrategie van voor en door ondernemers
- Monitoring van resultaten en voortgang (PDCA)

### *Hefboom door één Deventer verhaal te vertellen over binden en boeien van talent*

Door één Deventer verhaal te hebben, wordt dit herkend door en bekend bij inwoners, ondernemers, regionale partners en landelijke partners. Vanuit dit verhaal wordt een bestuurlijke vertaalslag gemaakt, waarin gericht wordt gezocht naar aanknopingspunten van de Deventer Human Capital Agenda naar regionale en landelijke ontwikkelingen.

### Resultaten

De verwachte resultaten per jaar zijn als volgt:

Activiteit	2023	2024	2025	2026
<b>Communicatie-strategie</b>	Ontwikkelen van kernboodschap voor alle inwoners van Deventer in lijn met strategie Deventer Marketing	Bijhouden en bijwerken kernboodschap in lijn met strategie Deventer Marketing	Bijhouden en bijwerken kernboodschap	Bijhouden en bijwerken kernboodschap
	Strategie vertalen naar Deventer Mentality model	Model wordt verrijkt met 5 nieuwe stereotypen Deventenaren	Model wordt verrijkt met 5 nieuwe stereotypen Deventenaren	Model wordt verrijkt met 5 nieuwe stereotypen Deventenaren
<b>Portal en werkwijze</b>	Door ontwikkelen bestaande database	Onderhouden van de database	Onderhouden van de database	Onderhouden van de database
	Samenstellen van redactie – en gebruikersgroep	Verbreiden van redactie – en gebruikersgroep	Versterken van redactie – en gebruikersgroep	Versterken van redactie – en gebruikersgroep
<b>Communicatie en</b>	Gerichte	Gerichte campagne	Gerichte	Gerichte

<sup>9</sup> Dit naar het voorbeeld van [Beta Mentality Model](#) voor technische loopbaanpaden.

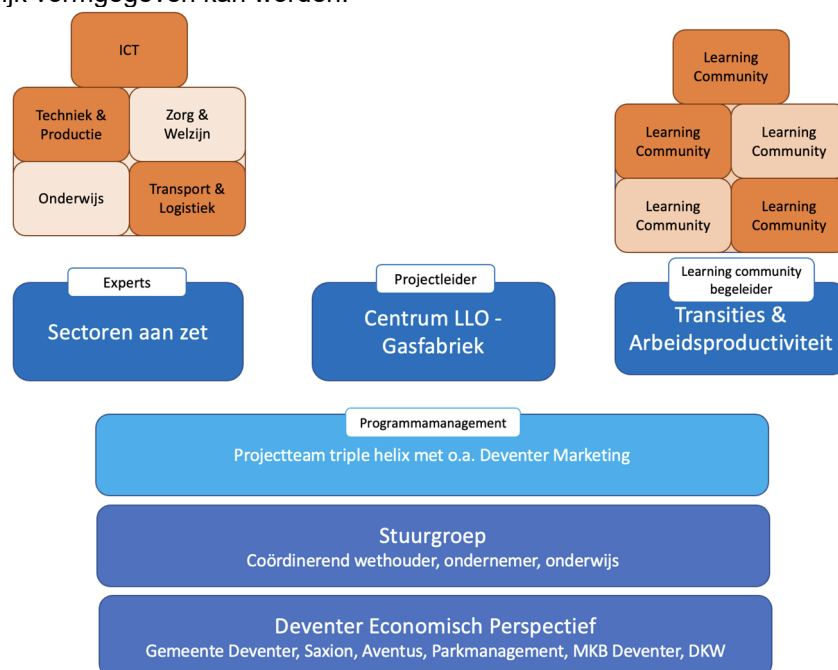
uitvoering	campagne per doelgroep	per doelgroep	campagne per doelgroep	campagne per doelgroep
	Jaarlijks bereik van 8.000 ondernemers, jongeren, werkenden, werkzoekenden	Jaarlijks bereik van 8.000 ondernemers, jongeren, werkenden, werkzoekenden	Jaarlijks bereik van 8.000 ondernemers, jongeren, werkenden, werkzoekenden	Jaarlijks bereik van 8.000 ondernemers, jongeren, werkenden, werkzoekenden
	Activeren van 10% van het bereik van ondernemers, jongeren, werkenden en werkzoekenden	Activeren van 25% van het bereik van ondernemers, jongeren, werkenden en werkzoekenden	Activeren van 40% van het bereik van ondernemers, jongeren, werkenden en werkzoekenden	Activeren van 50% van het bereik van ondernemers, jongeren, werkenden en werkzoekenden
<b>Monitoring</b>	Bepalen en inregelen van monitorings-instrumenten van alle kanalen	Onderhouden van monitorings-instrumenten en rapportages voor voortgang	Onderhouden van monitorings-instrumenten en rapportages voor voortgang	Onderhouden van monitorings-instrumenten en rapportages voor voortgang

## 6. Organisatie

HCA Deventer ontleent haar governance en organisaties structuur aan het Deventer Economisch Perspectief (DEP). Het samenwerkingsmodel van het DEP is een publiek – private samenwerking van MKB Deventer, Parkmanagement, Deventer Kring Werkgevers, Saxion, Aventus en Gemeente Deventer en over grenzen van hun eigen organisaties heen werken, elkaar inspireren, van elkaar leren en samenwerken. Door publiek-privaat samen te werken, worden mensen, faciliteiten en financiële middelen zoveel mogelijk gezamenlijk ingezet en wordt samen opgetrokken richting regionale en landelijke overheden, (grote) werkgevers en overige partners om extra investeringen en experimenteerruimte te bewerkstelligen om het programma tot een succes te maken. Vanuit het uitgangspunt van publiek-private samenwerking werkt het DEP aan de Human Capital Agenda Deventer 2023 – 2026.

### Organogram

Vanuit het organogram is gekeken naar de wijze waarop de netwerksamenwerking en organisatie zo goed als mogelijk vormgegeven kan worden:



#### Toelichting op het organogram:

##### *Projectteam (tripartiet samengesteld)*

Het projectteam vertegenwoordigt de samenwerkingspartners van de HCA Deventer. Zij zijn samen verantwoordelijk voor het vertalen van de meerjarige ambities en doelstellingen van de HCA Deventer naar de uitvoering in de actielijnen en communicatie. Samen met het programmamanagement is het projectteam voorbereidend op de inhoud voor o.a. regionale overleggen en wordt afstemming gezocht rondom wat bestuurlijk geagendeerd moet worden. Daarnaast vormen het projectteam, de experts van de sectorteams en begeleiders van de learning community een lerend netwerk. Dat houdt in dat zij gezamenlijk opwerken, ervaringen delen en leren door te doen. De kracht van het projectteam is gericht op het doen, boeken van resultaat en zorgdragen voor actie in de dagelijkse uitvoering van de HCA.

##### *Programmamanagement (publiek – privaat)*

Het programmamanagement van het Deventer Economisch Perspectief /gemeente Deventer is verantwoordelijk voor het bewaken van de koers, de hoofdlijn en wijze van werken. Tevens zalwastartaat zij richting de organisatie van Deventer en draagt zij zorg voor de adequate voorbereidingen van bestuur voor zowel het DEP als gemeente Deventer. Het programmamanagement is verantwoordelijk voor het aansturen van het projectteam en eventuele werkgroepen en coördineert de samenwerking met de projectleiders van actielijnen en sectorteams. Het programmamanagement stelt de jaarplannen en begrotingen op voor het projectteam en legt deze ter goedkeuring voor aan de stuurgroep. De uitputting van de begroting wordt bewaakt en de financiële jaarcontrole wordt voorbereidt met de afdeling control van de gemeente Deventer. Ieder half jaar wordt de stuurgroep gerapporteerd over de voortgang.

##### *Stuurgroep*

De stuurgroep bestaat uit een vertegenwoordiging vanuit het bedrijfsleven, onderwijs en gemeente Deventer. De stuurgroep stuurt op hoofdlijnen, bewaakt de voortgang van de HCA Deventer en de doelstellingen van het programma, geeft strategisch advies en bevordert onderlinge samenwerking en samenwerking met derden. De stuurgroep beoordeelt jaarlijks het uitvoeringsplan en de begroting en legt deze ter accordering voor aan het DEP en doet ook het jaarlijkse voorstel voor de inzet van de betrokken partners. De stuurgroep komt eenmaal per kwartaal bij elkaar. De secretarisrol wordt vormgegeven door de programmamanager. Besluitvorming geschiedt op basis van consensus.

##### *Deventer Economisch Perspectief (DEP)*

Het DEP geeft strategisch advies, bevordert onderlinge samenwerking en samenwerking met derden zoals regionale partners. Het DEP accordeert jaarlijks het jaarplan en de begroting, op advies van de stuurgroep. Op jaarlijkse basis bespreekt het DEP de bijdrage van de partners aan het programma (in kind) en stelt deze vast. Tot slot zijn de betrokkenen van het DEP ambassadeurs van de HCA. Het DEP komt twee keer per jaar bij elkaar. Het programmamanagement zijn bij deze bijeenkomst aanwezig.

## 7. Financiën

De Human Capital Agenda wordt meerjarig financieel mogelijk gemaakt door de bijdragen van gemeente Deventer. Andere partners dragen bij in kind. Ook worden externe subsidies of fondsen in de toekomst gebruikt ter financiering van HCA-activiteiten. We investeren daarmee in:

- Aanjaag- en activiteitenbudget voor de actielijnen
- Werkkapitaal cofinanciering varianten sectoraal, cross-sectoraal, individu, werknemer en/of bedrijf gericht (50/50)
- Gerichte communicatiestrategie en aanpak
- Meerjarig monitoring van resultaat in het programma
- Uitvoering en organisatie

### *Meerjarige begroting 2023 - 2026*

Onderstaand treft u de meerjarige begroting aan op hoofdlijnen:

Begroting op hoofdlijnen					
	2023	2024	2025	2026	Totaal
Sectoren aan zet	€ 175.000	€ 150.000	€ 125.000	€ 100.000	€ 550.000
Centrum LLO - Gasfabriek	€ 125.000	€ 75.000	€ 25.000	€ 25.000	€ 250.000
Transities & Arbeidsproductiviteit	€ 25.000	€ 15.000	€ 10.000	€ 10.000	€ 60.000
Communicatie	€ 25.000	€ 25.000	€ 25.000	€ 25.000	€ 100.000
Monitoring	€ 25.000	€ 15.000	€ 15.000	€ 15.000	€ 70.000
Projectmanagement	€ 75.000	€ 75.000	€ 75.000	€ 75.000	€ 300.000
<b>Subtotaal</b>	€ 450.000	€ 355.000	€ 275.000	€ 250.000	
<b>Totaal</b>					

### *Verwachte cofinanciering door partners*

Op basis van een jaarplan met begroting wordt ieder jaar een nieuwe bijdrage gerealiseerd vanuit de samenwerkende partners. Onderstaand overzicht toont de verwachte cofinanciering aan van de partners (in kind):

Verwachte cofinanciering					
	2023	2024	2025	2026	Totaal
Sectoren aan zet	€ 100.000	€ 100.000	€ 100.000	€ 100.000	€ 400.000
Centrum LLO - Gasfabriek	€ 50.000	€ 50.000	€ 50.000	€ 50.000	€ 200.000
Transities & Arbeidsproductiviteit	€ 25.000	€ 15.000	€ 10.000	€ 10.000	€ 60.000
Communicatie	€ 7.500	€ 5.000	€ 5.000	€ 5.000	€ 22.500
<b>Subtotaal</b>	€ 182.500	€ 170.000	€ 165.000	€ 165.000	
<b>Totaal</b>					

### *Meekoppelkansen*

De partners en gemeente Deventer zetten gezamenlijk in op meekoppelkansen, externe subsidies en fondsen, als multiplier voor de financiering van de HCA. Hiertoe is een meekoppelscan ontwikkeld met de kansen die voor komen. Komend half jaar wordt dit nader geconcretiseerd.

### *Financiële voortgangsrapportages*

Ieder eerste kwartaal in het daaropvolgende jaar volgt een jaarrapportage op inhoud met financiële verantwoording. Voorzien van een voortgangsnota wordt deze aangeboden aan alle financierende partijen. Ieder jaar volgt een tour door Deventer om gemeenteraadsleden bij te praten over de actuele ontwikkelingen van de agenda.

## **8. Monitoring en voortgang**

Monitoring van het programma wordt vormgegeven samen met Saxion, afdeling Kennis en Verkenning (gemeente Deventer) en een commissie voor de lerende review. De lerende review bestaat uit twee experts die jaarlijks de sectorteams reviewen en helpen zich door te ontwikkelen. Daar waar nodig wordt een extern bureau ingehuurd. Hiertoe is rekening gehouden in de begroting. Medio 2023 worden een contoursheets opgeleverd. Voortgangsrapportage is ieder half jaar cijfermatig. Jaarrapportage wordt ieder jaar in december – januari opgeleverd. Gekoppeld aan de jaarcyclus van financiering van gemeente Deventer. Zo nodig vindt bijstelling van de meerjarenbegroting plaats bij de voorjaarsnota en begroting van de gemeente Deventer.

# Bijlage 1. Sectorkaarten actielijn 1 - Sectoren aan Zet

In actielijn één staan in beginsel vijf sectoren centraal in de Human Capital Agenda. Ieder sector kent een eigen startpunt, dynamiek, netwerkstructuur, en overzicht lopende activiteiten. In bijgevoegde sectorkaarten wordt per sector een beeld geschetst en denkrichting gegeven hoe de HCA de sector verder brengt.

## Sectorteam Techniek & Productie

### Techniek & Productie in beeld

Wat	Omvang
Aantal vestigingen*	975
Aantal arbeidsplaatsen*	7.934
Aantal studenten	MBO: 504 HBO: 1.795

### Samenwerking in Deventer

- Platform Techniek Deventer
- Sterk Techniek Onderwijs Deventer
- Technicampus Experience Center
- Installatiebedrijven Deventer e.o. (IDEO)

### Samenwerking met de regio

- Platform Techniek Stedendriehoek
- Overijssels fonds voor Vakmanschap
- Ontwikkelfonds Cleantech Regio
- Tech Your Future
- Techniekpact Oost

### Projecten

#### 1. Werkleerroute Techniek

<i>Toelichting</i>	Mensen arbeidsfit maken voor een baan in de techniek
<i>Partners</i>	KonnecteD, gemeente
<i>Status</i>	In uitvoering

#### 2. Regionaal kennisontwikkelingsprogramma Plek voor Techniek

<i>Toelichting</i>	Een samenwerkend kennisnetwerk van lokale techniek hubs zorgt voor synergie in het activiteiten aanbod om meer kinderen, jongeren en volwassenen te interesseren voor leren en werken in de techniek
<i>Partners</i>	Platform Techniek Stedendriehoek, Technicampus, New Tech Park Apeldoorn, Technieffabriek Zutphen, Cleantech Regio
<i>Bereik</i>	Ondernemers die samenwerken met lokale techniek hubs.
<i>Status</i>	In uitvoering
<i>Projectbudget</i>	50.000 euro

#### 3. Technicampus Experience Center (TEC)

<i>Toelichting</i>	Businesscase ontwikkelen voor een plek bij techniekopleider Technicampus maar ook op diverse andere locaties, zoals op de scholen, waar mensen kennis kunnen maken met de werelden van techniek en technologie. Het TEC zal bestaande techniekpromotie activiteiten verbinden én nieuwe initiatieven starten; 1 loket.
<i>Partners</i>	Techniecampus, STO, Onderwijs, MKB, DKW, Kunstcircuit, Bibliotheek, gemeente
<i>Bereik</i>	75 ondernemers, PO en VMBO leerlingen en hun ouders
<i>Status</i>	In ontwikkeling
<i>Jaarbudget</i>	PM

### Uitdagingen

- Meer samenhang en synergie tussen lopende initiatieven
- Netwerk bedrijfsleven mobiliseren en tripartiet partnerschap versterken
- Korte termijn acties inbedden in lange termijnvisie en strategie
- Slagkracht

### Denkrichtingen vervolg

- Versimpelen en verbreden netwerk
- Concretiseren en actualiseren ambitie
- Doe agenda middellange termijn
- Verbreden naar doelgroepen: werk naar werk en personeel
- Verbinding met regio (plug – in)
- Activiteiten gericht op netwerk



## Sectorteam ICT

### ICT in beeld

Wat	Omvang
Aantal vestigingen*	2.750
Aantal arbeidsplaatsen*	10.560
Aantal studenten**	ca. 250

\*stand per 31 december 2020 bron: DEVISIE eindrapportage.

\*\*studenten ICT Aventus en Saxion.

### Doelstelling 2024

Aantal arbeidsplaatsen in de ICT-sector groeit in de Deventer met 2.000 tot 12.500 arbeidsplaatsen.

### Samenwerking in Deventer

- Initiatiefgroep Deventer informatiestad.
- Ontwikkelingsfonds Cleantech Regio.

### Projecten

#### 1. www.informatiestad.nl

<i>Toelichting</i>	Zichtbaarheid van Deventer als ICT stad promoten op website en social media. Online en offline, maakt onderdeel uit van Deventer Online Portal.
<i>Partners</i>	ICT bedrijven, Deventer Marketing, STIPP
<i>Status</i>	In uitvoering
<i>Bereik</i>	10 nieuwsbrieven, >26 social media berichten en 2.500 volgers
<i>Jaarbudget</i>	€ 7.800,- (hosting en creëren content)

#### 2. Carrière dagen

<i>Toelichting</i>	Scholieren/ studenten enthousiasmeren voor een ICT beroepsprofiel en/of vervolgopleiding in de ICT en/of stage, onderzoek of baan bij lokaal bedrijfsleven.
<i>Partners</i>	Saxion, Aventus, DkW, MKB, de Kien, Deventer Marketing, vindwerk.nl, vindstages.nl en WIMM
<i>Bereik</i>	100 bedrijven en 500 studenten
<i>Status</i>	In uitvoering en doorzetten
<i>Jaarbudget</i>	€ 13.000,- (coördinatie en uitvoer)

#### 3. Stadstraineeship

<i>Toelichting</i>	Traineeship om ICT-ers aan Deventer te verbinden door gezamenlijk programma bij bedrijven.
<i>Partners</i>	In eerste fase Gemeente Deventer, Parantion, Royal G+D, STIPP en WIMM.
<i>Bereik</i>	Via informatiestad en bedrijfsmedia > 20.000 mensen
<i>Status</i>	In uitvoering en doorzetten.
<i>Jaarbudget</i>	€ 9.000 (coördinatie en uitvoering)

#### 4. Hackathon

<i>Toelichting</i>	Organiseren 2 hackathons per jaar om met name studenten Aventus en Saxion te verbinden met bedrijfsleven door uitvoeren "levende opdracht.
<i>Partners</i>	Bedrijfsleven, gemeente, Saxion, Aventus.
<i>Bereik</i>	25 bedrijven en 500 studenten/ werkenden
<i>Status</i>	In uitvoering
<i>Jaarbudget</i>	€ 9.000,- (coördinatie en uitvoering)

#### 5. Doorlopende loopbaan (Jouw stad als werkgever)

<i>Toelichting</i>	Aanjagen van doorlopende loopbaanpaden in Deventer in de sectoren. Strategisch personeelsmanagement is basis om doorstroom tussen bedrijfsleven te faciliteren.
<i>Partners</i>	Bedrijven, MKB, DKW, vindwerk.nl, vindstages.nl, arbeidsmarktregio.
<i>Bereik</i>	Bedrijfsleven en beroepsbevolking in Deventer.
<i>Status</i>	In pilots in uitvoering, doorzetten.
<i>Jaarbudget</i>	€ 18.000,- (coördinatie en uitvoer)

### Uitdagingen

- Inzet studenten m.n. Saxion in programma
- Monitoring van de effectiviteit van de inzet van middelen vindwerk en vindstages

### Kansen

- Samenwerking Overijssel in ICT-community
- Uitwisseling programma met Zwolle en Apeldoorn
- Samenwerking met Centrum voor Digitale Veiligheid in Apeldoorn
- DIGISMART MKB uitbreiden
- Model van deelname fee door de bedrijven
- Ontwikkelen leercultuur

### Denkrichtingen vervolg

- Opzetten en verbreden netwerk
- Concretiseren en actualiseren ambitie
- Verbreden naar doelgroepen: werk naar werk, werkloos naar werk en personeel
- Doe agenda middellange termijn
- Innovatie, profilering en arbeidsmarkt
- Doorlopende leerlijnen vmbo – mbo – hbo

**Transport & Logistiek in beeld**

<b>Wat</b>	<b>Omvang</b>
Aantal vestigingen	130
Aantal arbeidsplaatsen	4.735
Aantal studenten	n.t.b.

**Samenwerkingen**

- Logistiek Platform Port of Deventer
- Port of Logistics Overijssel (POLO)
- Platform Sterk Techniek Onderwijs
- Parkmanagement BPA1
- Netwerksamenwerking NSBC

**Brancheverenigingen**

- Transport en Logistiek Nederland
- Evofenedex
- Nederlandse Vereniging Binnenhavens

**Projecten**

**1. Werkleerroute Logistiek**

<i>Toelichting</i>	Mensen arbeidsfit maken voor een baan in de logistiek
<i>Partners</i>	KonnecteD, gemeente Deventer
<i>Bereik</i>	32 inwoners zonder werk (per jaar)
<i>Status</i>	In uitvoering
<i>Jaarbudget</i>	PM

**2. Verkenning Regionaal Netwerk Logistiek**

<i>Toelichting</i>	Kwalitatief beeld ophalen van urgentie en ambities voor samenwerkingsprojecten binnen de logistiek
<i>Partners</i>	CTR, Gemeenten Apeldoorn, Deventer, Zutphen en Lochem en Port of Deventer
<i>Bereik</i>	75 ondernemers
<i>Status</i>	In ontwikkeling
<i>Jaarbudget</i>	10.000 euro

**3. Sterk Techniek Onderwijs (STO)**

<i>Toelichting</i>	Vmbo-scholieren enthousiasmeren voor een logistiek beroepsprofiel en/of vervolgopleiding in de logistiek
<i>Partners</i>	Etty Hillesum Lyceum, Zone College
<i>Bereik</i>	25 ondernemers, PO en vmbo-leerlingen en hun ouders
<i>Status</i>	In uitvoering
<i>Jaarbudget</i>	PM

**Uitdagingen**

- Imago logistiek en transport
- Digitalisering van de logistieke keten
- Toenemende inzet van arbeidsmigranten
- Arbo & Veiligheid
- Geen MBO-logistiek in Deventer
- Steeds meer in company opleidingen
- Brancheorganisaties acteren landelijk, regionaal verbinden en lokaal zichtbaar maken
- Vestiging DC's en realisatie containerterminal geeft extra spanning op de logistieke arbeidsmarkt

**Denkrichtingen vervolg**

- Maakbedrijf kan niet zonder logistiek. Daarom netwerkvorming starten bij de verladers
- Opzetten en verbreden netwerk op regionale schaal
- Concretiseren en actualiseren ambitie
- Doe agenda middellange termijn voor specifieke doelgroepen
- Innovatie, profilering en arbeidsmarkt
- Verbinding met regio (plug – in)
- Doorlopende leerlijnen vmbo – mbo - hbo

### Kind en Educatie in beeld

<b>Wat</b>	<b>Omvang</b>
Aantal vestigingen	33
Aantal arbeidsplaatsen	3.640
Aantal studenten	MBO: 18 HBO: 648

### Samenwerking in Deventer

- Lokale Educatieve Agenda
- RAP Primair Onderwijs Regio Stedendriehoek
- RAP VO-MBO Regio Noordwest Veluwe

### Brancheverenigingen

- VO-raad
- PO-raad
- Lerarenopleidingen VOION

#### 1. RAP PO Regio Stedendriehoek

<i>Toelichting</i>	De regio Stedendriehoek Salland werkt samen om het huidige en het te verwachten personeelstekort in het basisonderwijs en het speciaal onderwijs te lijf te gaan. De doelstelling hierbij is om zoveel mogelijk te kunnen blijven voorzien in kwalitatief onderwijs.
<i>Partners</i>	Apeldoorn; Brummen; Deventer; Lochem; Voorst; Zutphen
<i>Status</i>	In uitvoering

### Uitdagingen

- Concurrentie tussen scholen en schoolbesturen
- Verbinding en concrete samenwerking met lerarenopleidingen realiseren
- Anders organiseren van inzet personeel – van voorschoolse opvang tot aan leraar
- De kwaliteit van het onderwijs staat onder druk bij een tekort aan onderwijspersoneel.
- Onderwijs is cruciale sector en fundament van Deventer

### Denkrichtingen vervolg

- Opzetten Deventer netwerk door aan te sluiten bij LEA overleg
- Formuleren ambitie en prioriteren doelgroepen
- Doe agenda middellange termijn
- Innovatie, profilering en arbeidsmarkt
- Verbinding met regio (plug – in)

**Zorg en Welzijn in beeld**

<b>Wat</b>	<b>Omvang</b>
Aantal vestigingen	1.205
Aantal arbeidsplaatsen	10.400
Aantal studenten	MBO: 1.413 HBO: 820

**Samenwerking in Deventer**

- Salland United
- WGV Oost

**Regionale – en branche samenwerkingen**

- RegioPlus
- Samen gezond netwerk
- Preventie coalitie

**1. Coalitie Professionals**

<i>Toelichting</i>	Er komt een grotere zorgvraag, maar de instroom van medewerkers blijft achter. De uitstroom is ook groter dan gewenst. Kortom: we willen nieuwe mensen werven en misschien nog belangrijker mensen behouden. Dat doen we in het <b>gezamenlijk</b> zoeken naar nieuwe HR oplossingen.
<i>Partners</i>	4 gemeenten, meer dan 40 zorg- en welzijnsorganisaties, de zorgverzekeraar en het zorgkantoor
<i>Status</i>	In ontwikkeling

**1. Werkleerroute Zorgondersteuning**

<i>Toelichting</i>	Mensen arbeidsfit maken voor een baan in de zorg
<i>Partners</i>	KonnecteD, gemeente Deventer
<i>Status</i>	In uitvoering

**Uitdagingen**

- Instroom kan uitstroom niet meer opvangen
- Structureel tekort aan mensen, waardoor anders werken noodzakelijk is in de keten
- Zorg toegankelijk en betaalbaar houden voor alle inwoners van Deventer

**Denkrichtingen vervolg**

- Startgesprek met bestuur Salland United
- Vraag ophalen bij zorg – en welzijn instellingen door (in kind) projectleiders
- Formuleren ambitie en prioriteren doelgroepen
- Doe agenda middellange termijn
- Innovatie, profilering en arbeidsmarkt
- Verbinden onderwijsinstellingen
- Verbinding met regio (plug – in)

## Bijlage 2. Projectenoverzicht Actielijn 3 – Transitie en Arbeidsproductiviteit

Groslijst kansrijke samenwerkingen in Deventer voor learning communities:

Potentiële learning communities	Organisatievraagstuk	Talentontwikkelingsvraagstuk
Stadscampus de Kien Deventer	Ontdekken hoe nieuwe digitale technieken bijdragen aan innovatieve oplossingen voor maatschappelijke opgaven op het gebied van zorg, onderwijs, klimaat en de inrichting van ons land (bodem, openbare ruimte en gebouwen).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Testen van nieuwe digitale technieken op benodigde skills en vaardigheden en omzetten in LLO-activiteiten</li> <li>• Medewerkers ontwikkelen tot hybride professionals als verpersoonlijking van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt</li> </ul>
Digismart MKB	Effectief gebruik leren maken van data, automatisering, technologieën op het gebied van online sales & marketing, websitebeheer en het inzetten van voorspellende algoritmes.	LLO-activiteiten ontwikkelen voor ondernemers van kleine bedrijven zonder HR-manager om digismart te blijven
Gas Erop!	Grote behoefte aan goed opgeleide technici bij de installatiebranche met praktisch toepasbare kennis	Reskilling en upskilling van ervaren medewerkers binnen een installatietechnisch bedrijf
Smart Energy Hub Deventer	Kortetermijnoplossing bieden aan bedrijven voor de volle elektriciteitsnetten door een decentraal netwerk op bedrijventerreinen te realiseren dat de opwek, de opslag en het verbruik steeds in onderlinge balans brengt.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Andere expertise en vaardigheden zijn nodig bij bedrijven om deel te kunnen nemen in een SEH</li> <li>• SEH betreft nieuwe rol voor gemeente in de lokale energievoorziening. Wat vraagt dat aan expertise?</li> </ul>
Fieldlab Energy4business	Innovaties voor verduurzamingsvraagstukken realiseren en hiervoor businessmodellen ontwikkelen	Testen op nieuwe kennis en vaardigheden die in company nodig zijn en omzetten in LLO-activiteiten
Fieldlab Circulaire Innovatieve Maakindustrie	Implementatie van circulaire producten, werkwijzen en/of businessmodellen mogelijk maken	Testen op nieuwe kennis en vaardigheden die in company nodig zijn en omzetten in LLO-activiteiten.
GROHW	Kennis en ervaring opdoen voor de productie en toepassing van groene waterstof en zuurstof in de industrie, het transport en de gebouwde omgeving.	Testen op nieuwe in company benodigde expertise, skills en vaardigheden en omzetten in LLO-activiteiten
Pilot rijke Leerdag	Grote behoefte aan meer pedagogisch medewerkers in de kinderopvang	PABO-studenten en ROC-studenten inzetten in pilots in kader van praktijkleren.
City Deal Kennismaken	Onderzoekers, docenten en studenten grootschalig betrekken bij de maatschappelijke opgaven van Deventer.	De stad als leeromgeving voor studenten
Logistiek Netwerk	Robotisering van logistieke	- invloed van robotisering op kwaliteit

Cleantech Regio	handelingen bij DC's	van het resterende handmatige werk
Kennisontwikkelings- programma Plek voor Techniek	Promotieactiviteiten voor instroom voor techniek effectiever maken	- inspirerende en lerende context creëren voor de Technicampus