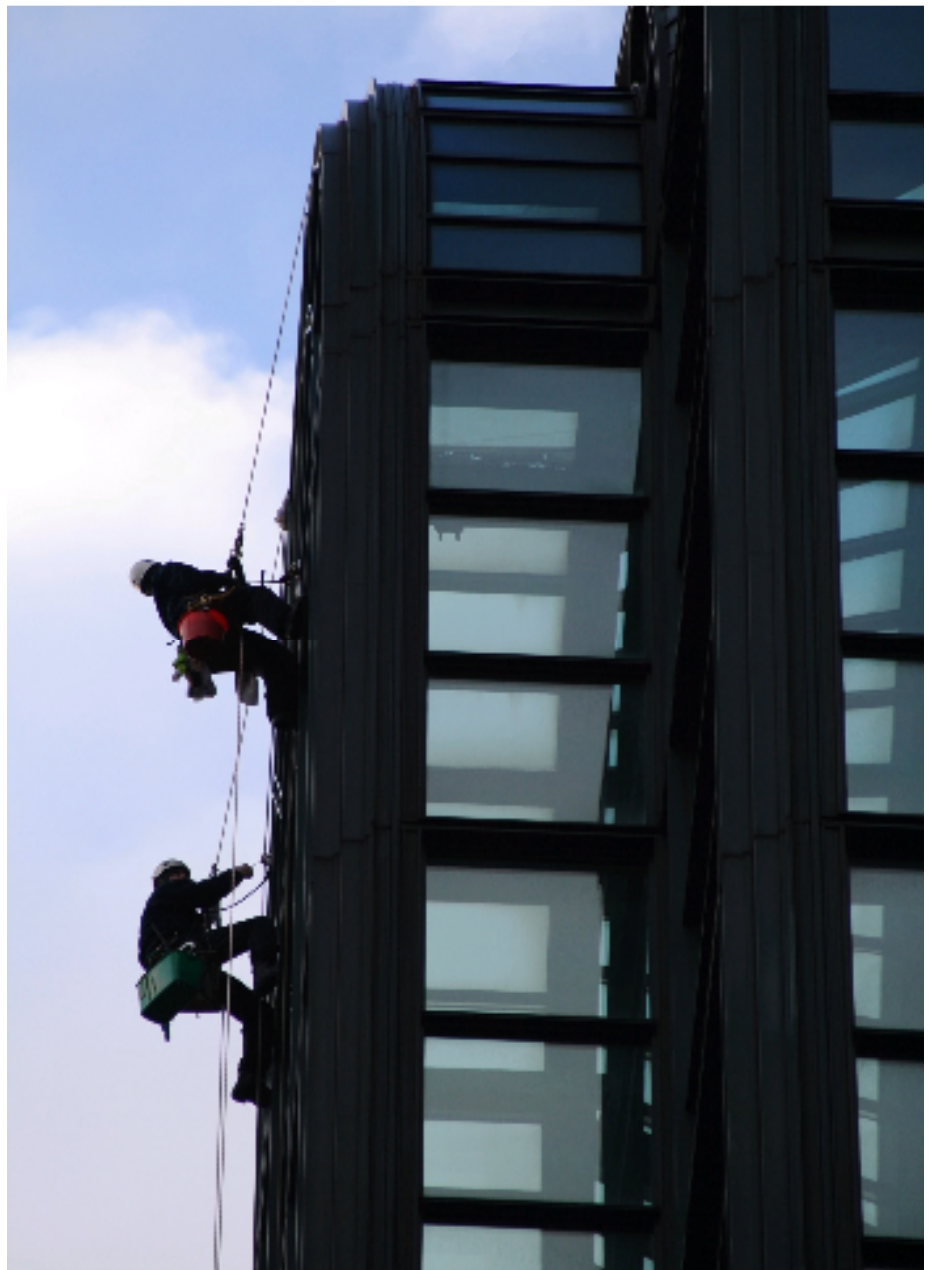


IN TWENTE DOET IEDEREEN MEE



18 juni 2009

Twents Arbeidsmarktplan 2009-2010

AFKORTINGEN

AOC	Agrarisch opleidingen centrum
BIRO	Bedrijven en Instellingen Register Overijssel
CCT	Career Center Twente
COLO	Vereniging van de 18 kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven
EU	Europese Unie
EVC	Erkenning van elders verworven competenties
HBO	Hoger beroepsonderwijs
IKT	Industriële Kring Twente
IPT	Innovatieplatform Twente
KBB	Kenniscentrum beroepsonderwijs bedrijfsleven
KvK	Kamer van Koophandel
MBO	Middelbaar beroepsonderwijs
MKB	Midden- en kleinbedrijf
Nugger	Niet Uitkeringsgerechtigde
O&O-fonds	Opleidings- en ontwikkelingsfonds
OOA	Objectief Ondernemers Adviespunt
P&O	Personeel & Organisatie
POWI	Platform Onderwijs Werk en Inkomen
REMO	Regionale Elektro en Metaal Opleidingen
ROC	Regionaal opleidingen centrum
ROZ	Regionale Organisatie Zelfstandigen
SMEOT	Stichting metaal en elektro opleidingen Twente
STODT	Kenniscentrum voor metaal-, metalekro- en kunststofverwerkende industrie
TKT	Technologie Kring Twente
TTOA	Taskforce Technologie Onderwijs Arbeidsmarkt
UT	Universiteit Twente
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
VM2	Experimentele samenvoeging van vmbo-mbo niveau 2
VMBO	Vorbereidend middelbaar beroepsonderwijs

VNO-NCW	Verbond van Nederlandse Ondernemingen- Nederlands Christelijk Werkgeversverbond
VUT	Vervroegde uittreding
Wajong	Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening voor jongehandicapten
WAO	Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (inmiddels WIA)
WIA	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
WO	Wetenschappelijk onderwijs
WW	Werkloosheidswet
WWB	Wet werk en bijstand
ZAT	Zorg- en adviesteams

INHOUDSOPGAVE

AFKORTINGEN	1
INHOUDSOPGAVE	3
VOORWOORD	4
SAMENVATTING	5
1 INLEIDING	7
Aanleiding en achtergrond.....	7
Agenda van Twente.....	8
Doel van het arbeidsmarktplan.....	8
Uitgangspunten.....	8
Leeswijzer.....	9
2 HOE TWENTE ERVOOR STAAT	10
De Twentse arbeidsmarkt in cijfers.....	10
Trends en ontwikkelingen.....	10
Pendel.....	12
Sterke punten.....	13
3 WAAR HET OM DRAAIT IN TWENTE	14
Twente in opleiding.....	14
Twente in balans.....	14
Twente in ontwikkeling.....	15
Twente in spotlights.....	16
Integraal.....	16
Doelstellingen.....	17
4 WIE ER SAMEN WERKEN IN TWENTE	18
Bedrijfsleven.....	18
Onderwijsinstellingen.....	18
Overheid.....	19
Verbanden.....	19
5 WAT WE GAAN DOEN IN TWENTE	20
Stage in Twente.....	20
Doorleren loont!.....	22
Twee handen op één buik.....	23
De schakelaar van Twente.....	24
Flexbedrijven.....	25
Twentse trainees.....	26
Zicht op Twente.....	27
6 RANDVOORWAARDEN	29
Organisatie.....	29
Financiën.....	29
BIJLAGEN	31

VOORWOORD

In december 2008 kreeg ik een opdracht van het Dagelijks Bestuur van het Twentse Platform Onderwijs Werk en Inkomen (POWI). In samenwerking met vertegenwoordigers uit het bedrijfsleven, het onderwijsveld, het UWV Werkbedrijf en de regiogemeenten moest er een arbeidsmarktplan voor Twente worden opgesteld. Eén ding stond voor mij direct als een paal boven water: dit lukt alleen als we er gezamenlijk de schouders onder zetten. In Twente doet iedereen mee! Met een werkgroep van vakkundige mensen is er sinds begin 2009 hard gewerkt om te komen tot dit arbeidsmarktplan voor de jaren 2009 en 2010.

Tijdens onze werkzaamheden hebben we ons vizier op een drietal punten gehad. Allereerst wilden we voortbouwen op het goede dat Twente al te bieden heeft. De afgelopen jaren is in de regio een uitstekende infrastructuur gecreëerd en zijn veel activiteiten in gang gezet. Het POWI is uitgegroeid tot dé ontmoetingsplaats voor partijen op de regionale arbeidsmarkt en de lijst van projecten is bijna niet meer te overzien. Het arbeidsmarktplan bouwt voort op deze successen en versterkt deze waar nodig. Ten tweede werd in de werkgroep unaniem gedeeld dat we door de recessie heen moesten kijken bij het schrijven van dit arbeidsmarktplan. Het beeld van een krappe arbeidsmarkt, zoals we dat begin 2008 nog zagen, komt terug. Al is het alleen al door de demografische ontwikkelingen. De oplossing van vandaag, mag niet het probleem van morgen zijn. Dus moet alle actie die we nu ondernemen ook een positief effect op termijn hebben. Net zo min als wij een impulsieve reactie op de recessie wilden produceren, wilden we een vage lange termijn visie neerzetten. Dat was het derde punt van de werkgroep. Het Twentse arbeidsmarktplan moest een praktisch plan worden waarin concrete uitdagingen regionaal en door partijen gezamenlijk worden aangepakt.

Wat mij betreft zijn we in de missie geslaagd. Ik wil daarom Theo de Putter (gemeente Wierden), Hans Hammink (Asito), Menno Littel (UWV Werkbedrijf), Hans Bakker (MKB Twente), Joop Wikkerink (gemeente Hengelo), Han Zomer (ROC van Twente), Paul Mollink (UWV Werkbedrijf), Thomas Windmulder (Regio Twente), Gideon Sterkenburg (gemeente Almelo) en Joost Cornielje (Nautus) als leden van de werkgroep hartelijk danken voor hun inzet en inbreng de afgelopen periode. Dat onze samenwerking een voorbeeld mag zijn voor velen in Twente!

Mieke Kuik-Verweg, wethouder Almelo

12 mei 2009, Almelo

SAMENVATTING

Met de oprichting van het Twentse Platform Onderwijs Werk en Inkomen (POWI) in oktober 2007 gaven de partners op de Twentse arbeidsmarkt aan dat zij het samen *willen* en samen *moeten* doen. Zij sloegen de handen ineen om regionale uitdagingen aan te gaan en gezamenlijke ambities te realiseren. Sindsdien is veel van de grond gekomen en heeft het POWI zich ontwikkeld tot dé ontmoetingsplaats voor partijen op de regionale arbeidsmarkt. Tijd om voldaan achterom te kijken is er niet. Twente wil verder, ondanks de economische tegenwind. De partners vinden het daarom van belang om elkaar nu vast te houden en gezamenlijk door te pakken. Die intentie is in dit arbeidsmarktplan geconcretiseerd.

Het Twents arbeidsmarktplan is door de partners gezamenlijk opgesteld voor de jaren 2009 en 2010. Geen vage lange termijn visie en evenmin een impulsieve reactie op de huidige economische ontwikkelingen. Het is een praktisch plan waarin concrete uitdagingen regionaal worden aangepakt, op basis van een grondige analyse. Hierbij wordt niet ingezet op gekunstelde trucjes, maar duurzaam voortgebouwd op het goede dat er al is. Twente kijkt daarbij door de recessie heen en zet de werkgever in de regio centraal. Het arbeidsmarktplan is in het kader van de Agenda van Twente als een majeur project aangewezen en draagt daarom bij aan de doelstellingen van die agenda. Met deze insteek en op basis van de trends en ontwikkelingen die zich aftekenen op de korte en de (midden)lange termijn, willen de Twentse partijen in samenwerking met het Rijk en de provincie Overijssel de komende twee jaar de schouders onder de volgende ambities zetten:

1) Stage in Twente

De kans bestaat dat het aantal stageplaatsen in het bedrijfsleven terugloopt. In dat geval lopen studenten in het beroepsonderwijs het risico dat zij hun opleiding niet of vertraagd afronden. Werkgevers hebben deze jongens en meisjes (straks) hard nodig. In Twente doet daarom iedereen mee om te zorgen dat er een stageplaats is voor elke student die er één nodig heeft.

2) Doorleren loont!

De school met diploma verlaten en stuiten op een arbeidsmarkt waar geen plek voor je is. Om te voorkomen dat afstudeerders gedesillusioneerd langs de kant komen te staan, doet iedereen in Twente mee. Door het creëren en behouden van duale trajecten worden zowel op de korte als op de lange termijn de regionale werkgevers en de (toekomstige) beroepsbevolking van Twente gesteund.

3) Twee handen op één buik

Recent afgestudeerd of al jaren in dienst; een werkgever heeft behoefte aan personeel met de juiste competenties. Dat betekent dat naast onderwijsinstellingen ook bedrijven betrokken zijn bij de inhoud van opleidingen. In Twente doet iedereen mee om dit gezamenlijke belang handen en voeten te geven door nieuwe joint-ventures tussen bedrijven en onderwijsinstellingen te stimuleren en te ondersteunen.

4) De schakelaar van Twente

Het Mobiliteitscentrum Twente is begin 2009 voortvarend van start gegaan. In korte tijd is het de schakelaar van Twente geworden. Een transparant netwerk, waarin snel en doeltreffend geschakeld wordt ten behoeve van werkgevers en werknemers, is onmisbaar. In Twente doet iedereen mee om dit netwerk rond het Mobiliteitscentrum te doen groeien. Het streven is een duurzaam netwerk, dat ook in jaren van voorspoed zijn waarde bewijst.

5) Flexbedrijven

De afgelopen jaren werd duidelijk dat een krappe arbeidsmarkt werkgevers belemmert in hun ontwikkeling. Vanuit dit oogpunt is het van belang om de beroepsbevolking zowel kwalitatief als kwantitatief op peil te houden. In Twente doet iedereen mee om werknemers die nu hun baan verliezen en niet direct naar ander werk bemiddeld worden, fit te houden. Bij een aantrekkelijke economie zijn zij dan klaar om snel weer aan de slag te gaan.

6) Twentse trainees

Twente heeft met de aanwezige kennisinfrastructuur een uitstekende uitgangspositie om tot één van Europa's meest vooruitstrevende regio's te behoren. Wie gaat voor kennis, gaat voor mensen. Kennisintensieve werkgelegenheid vraagt om hoogopgeleide kenniswerkers. In Twente doet iedereen mee om deze mensen te halen en te behouden. Het Career Center Twente, Fast Forward en het traineeproject van Netwerkstad Twente slaan daarvoor de handen ineen.

7) Zicht op Twente

In Twente lopen tientallen activiteiten, projecten en programma's. Wat opvalt, is dat er veel vergelijkbare dingen gebeuren door veelal dezelfde partijen. Een in te stellen werkgroep **Zicht op Twente** zal daarom alle aangetroffen activiteiten in beeld gaan brengen. Deze inventarisatie wordt opgesteld, vervolgens geanalyseerd op samenhang, overlap, nut en noodzaak en daarna gepubliceerd en actueel gehouden.

1 INLEIDING

Aanleiding en achtergrond

Binnen de Regio Twente werken de veertien Twentse gemeenten aan een gezonde, veilige, leefbare en bereikbare regio. Leidend daarin is de medio 2007 vastgestelde Agenda van Twente. Aan de hand van deze agenda werken gemeenten en provincie samen met bedrijven en instellingen aan een economisch duurzaam en sterk Twente. Het doel van de Agenda van Twente is dat de regio zich in de periode tot 2017 ontwikkelt tot een productieve en welvarende regio waar mensen prettig wonen, werken en recreëren. Om deze ambitie te realiseren zijn vier programma's opgezet. Eén van de programma's is het programma Werken in Twente. In de Agenda van Twente zijn de doelen van het programma Werken in Twente in algemene en concrete zin gedefinieerd. Voor de periode tot 2017 zijn de algemene doelen van de Agenda van Twente (programma Werken in Twente):

- Twente is één van de vijf snelst groeiende kenniseconomieën in Europa;
- geringe frictiewerkloosheid;
- hoog aandeel hoogopgeleiden in de beroepsbevolking;
- wervend ondernemersklimaat;
- dynamisch startersklimaat;
- ruime carrièreperspectieven op de arbeidsmarkt ter behoud en versterking van hoger opgeleiden.

De concrete doelen van de Agenda van Twente (programma Werken in Twente) zijn voor de periode tot 2017:

- de groei van het Bruto Regionaal Product (BRP) is gelijk aan de groei van het BNP;
- de werkloosheid is gedaald tot onder het landelijk gemiddelde;
- het gemiddeld besteedbaar inkomen in Twente is gelijk aan het landelijk gemiddelde;
- de werkgelegenheid in Twente is met netto 10.000 banen gegroeid ten opzichte van 2007;
- het aandeel hoogopgeleiden met een baan is hoger dan het landelijk gemiddelde;
- Twente behoort met het aantal startende bedrijven tot de landelijke top-drie regio's;
- Twente behoort met het aantal doorgroeiende ondernemingen ('doorstarters') tot de landelijke top-drie regio's;
- Twente kent een lagere werkloosheid onder schoolverlaters dan landelijk gemiddeld;
- de arbeidsparticipatie van vrouwen en ouderen is in Twente gestegen naar het landelijk gemiddelde.

Met de oprichting van het Twentse Platform Onderwijs Werken en Inkomen (POWI) in oktober 2007 en het tekenen van de Intentieverklaring Regiowerktop Twente in december 2007, werd door de partijen die actief zijn op de regionale arbeidsmarkt een helder signaal afgegeven. We hebben elkaar nodig en slaan daarom de handen ineen! Onder het motto "Iedereen doet mee" gaan we werken aan de versterking van de Twentse arbeidsmarkt, binnen het kader en de doelstellingen van de Agenda van Twente. In 2007 en 2008 is veel in gang gezet en zijn door de partners goede resultaten behaald. Maar daar mag het niet bij blijven, zo bleek op de Regiowerktop Twente in november 2008. Mede naar aanleiding van deze bijeenkomst hebben het Dagelijks Bestuur van het POWI en de Regioraad de wens geuit dat er op korte termijn een concreet arbeidsmarktplan voor de regio voor de jaren 2009 en 2010 wordt opgesteld. De opdracht hiervoor is door het DB POWI verstrekt aan een werkgroep onder leiding van wethouder Kuik-Verweg (Almelo).

Agenda van Twente

De Agenda van Twente is een ontwikkelingsprogramma van circa tien jaar dat Regio Twente samen met de Twentse gemeenten en de provincie de komende jaren wil uitvoeren. Hiermee moeten de partijen de ambities van Twente op sociaaleconomisch en ruimtelijk terrein samen realiseren. De ambities zijn vertaald in concrete doelstellingen. Om de doelstellingen te bereiken zijn vier programma's gemaakt: 'Mensen in Twente', 'Werken in Twente', 'Twente langs alle wegen' en 'Landgoed Twente'. Deze programma's bestaan uit projecten en een financieringsstrategie. De projecten die in regionaal verband gerealiseerd kunnen worden zijn getoetst aan bepaalde criteria zoals het sociaaleconomische karakter, de uitstraling voor Twente en het meervoudige en duurzame effect op het regionale product, het regionaal inkomen of de regionale werkgelegenheid.

Het arbeidsmarktplan is in het kader van de Agenda van Twente als een majeur project aangewezen. Een niet goed functionerende arbeidsmarkt bedreigt namelijk de sociaaleconomische ontwikkelingen. Immers indien er bij innovaties of grote projecten onvoldoende gekwalificeerd personeel te vinden is zal de economische ontwikkeling stagneren. Door het arbeidsmarktplan als een majeur project te benoemen kan worden gewerkt aan het opstellen van projecten die nog niet vanzelf zijn gestart. Het arbeidsmarktplan draagt bij aan het realiseren van de bovengenoemde doelstellingen van de Agenda van Twente.

Doel van het arbeidsmarktplan

Zoals gesteld is er de afgelopen jaren door de partners op de Twentse arbeidsmarkt niet stil gezeten. In praktische zin is een hoop van de grond gekomen en zijn diverse ontwikkelingen in gang gezet. Dit arbeidsmarktplan gaat het werk niet over doen, maar borduurt hier juist op voort. De werkgroep Kuik wil met dit arbeidsmarktplan verder gaan dan alleen een lange termijn visie neerzetten of een impulsieve reactie op de huidige economische ontwikkelingen geven. Geen gekunstelde trucjes, maar duurzaam voortbouwen op dat wat er al is. De afgelopen jaren is in Twente het dak gerepareerd en daar plukken we nu het regent de vruchten van. De werkgroep heeft daarom overzicht gecreëerd in dat wat er in Twente gebeurt. Bestaande en succesvolle projecten zijn in beeld gebracht. Er is gezocht naar concrete uitdagingen die regionaal opgepakt moeten worden. Deze zijn vertaald in uitvoerbare (aanvullende) initiatieven en voorstellen. Het gaat om activiteiten die draagvalk hebben onder de partners op de regionale arbeidsmarkt en een beroep doen op ieders expertise en betrokkenheid. Ze bouwen voort op en brengen samenhang in de activiteiten die de afgelopen periode zijn gestart. Naast het samenbrengen van projecten en nieuwe initiatieven wil de werkgroep met dit arbeidsmarktplan ook een impuls geven aan de samenwerking tussen de diverse verbanden in het regionale netwerk. En dat maakt dat dit Twents arbeidsmarktplan iets toevoegt. Het brengt zowel het bestaande als het nieuwe samen, vertaalt dit naar praktische voorstellen en versterkt de samenwerking tussen de partners op de Twentse arbeidsmarkt. In Twente doet iedereen mee!

Uitgangspunten

Bij het opstellen van het Twents Arbeidsmarktplan zijn door de werkgroep een aantal uitgangspunten gehanteerd, te weten:

- geen lange termijn visie maar op uitvoering gericht
- de ambities van de regio zijn leidend, niet de recessie
- het plan geeft duidelijkheid over en sluit aan bij bestaande rollen, taken en verantwoordelijkheden van de diverse partners
- zowel bestaande projecten als nieuwe initiatieven krijgen een plaats in het plan
- focus; in de beperking toont zich de meester
- het plan is geen blauwdruk, maar kent een dynamisch karakter
- het plan is van de regionale arbeidsmarktpartners gezamenlijk

- het arbeidsmarktplan past binnen de kaders en draagt bij aan de verwezenlijking van de Agenda van Twente

Leeswijzer

Het Twents arbeidsmarktplan is als volgt opgebouwd. In hoofdstuk 2 wordt de situatie op de Twentse arbeidsmarkt geschetst en worden relevante trends en ontwikkelingen in beeld gebracht. In hoofdstuk 3 wordt dit beeld vertaald naar vier thema's waar het in 2009 en 2010 in Twente om draait. Hieruit komt naar voren wat er op korte termijn moet en op de (midden)lange termijn kan worden aangegrepen door de regionale partners. Tevens wordt er gepleit voor een integrale benadering. In hoofdstuk 4 wordt ingegaan op de partijen die actief zijn op de Twentse arbeidsmarkt en de taken en verantwoordelijkheden die zij delen. Hoofdstuk 5 geeft aan wat we de komende periode in Twente gaan doen. Tot slot wordt ingegaan op de wijze van organisatie en de voor dit plan benodigde financiën.

2 HOE TWENTE ERVOOR STAAT

Twente heeft een duidelijk profiel. Het is een complementaire regio. Een voorloper op het gebied van technologie en innovatie. Maar ook bekend om de rust en ruimte. De regio heeft een uitgestrekt landschap, maar telt ook een aantal (grote) steden. Het is een sociaal sterke regio. Mensen voelen zich er veilig en hebben vertrouwen in de medemens. De arbeidsmarkt is een regionale markt. Werkgevers en werknemers begeven zich over gemeentegrenzen. De markt staat niet op zichzelf en bevindt zich in een dynamisch krachtenveld. In dit hoofdstuk wordt de Twentse arbeidsmarkt zichtbaar gemaakt aan de hand van actueel cijfermateriaal en relevante trends en ontwikkelingen.

De Twentse arbeidsmarkt in cijfers

De POWI Arbeidsmarktmonitor 2008 laat zien hoe snel het economische weer kan omslaan. De monitor laat een sterke groei van het aantal **arbeidsplaatsen en vacatures** in Twente vanaf 2005 zien. In 2007 telde Twente 281.000 arbeidsplaatsen. Een aantal dat in 2008 met 1,7% verder zou toenemen en in 2012 gegroeid zou zijn tot 296.000 plaatsen. De **potentiële beroepsbevolking** is in de jaren vanaf 2005 vrijwel constant gebleven op een niveau van 410.000 personen. De komende jaren zou dit, als gevolg van vergrijzing, licht gaan dalen. De **beroepsbevolking** bleef de afgelopen periode niet gelijk en groeide met 4% tot 277.000 personen. De beroepsbevolking zal tot 2012 blijven groeien, maar steeds minder sterk. De toename is vrijwel geheel toe te schrijven aan de hogere arbeidsparticipatie onder vrouwen. De **arbeidsparticipatie** is in Twente het hoogst onder personen van 25 tot 35 jaar (85%), maar in de leeftijdscategorie van 55 tot 65 jaar is deze slechts 40%. In deze leeftijdscategorie en ook in die vanaf 45 jaar ligt de arbeidsparticipatie in Twente lager dan het gemiddelde in Nederland. In Twente liggen daarnaast het aandeel **arbeidsongeschikten** in de potentiële beroepsbevolking en de stijging van het aantal **Wajong-uitkeringen** in de afgelopen vijf jaar beide hoger dan het Nederlands gemiddelde. Ook de **werkloosheid** lag in de jaren tot 2007 in Twente beduidend hoger en de stille arbeidsreserve, gerelateerd aan de beroepsbevolking is in Twente groter dan in de rest van Nederland.

Vanwege de recessie heeft het POWI Regio Twente de opdracht gegeven een maandelijkse arbeidsmarktmonitor uit te brengen. Begin maart 2009 verscheen de eerste editie, die betrekking heeft op de periode tot en met januari 2009. De monitor liet verontrustende ontwikkelingen zien, die het oorspronkelijke vooruitzicht (zoals dat werd geschetst in de POWI Arbeidsmarktmonitor 2008) omver hebben geworpen. Voor details wordt verwezen naar de Maandelijkse Arbeidsmarkt Monitor Regio Twente/POWI¹.

Trends en ontwikkelingen

De situatie op de Twentse arbeidsmarkt staat niet op zichzelf. Diverse trends en ontwikkelingen beïnvloeden de omstandigheden. Dit kan positieve gevolgen hebben, maar ook voor knelpunten zorgen. Hier wordt een aantal trends en ontwikkelingen geschetst, die de Twentse arbeidsmarkt zowel op de korte als op de lange termijn raken. Eerst wordt ingegaan op ontwikkelingen aan de aanbodkant en daarna de vraagkant.

Belangrijk om te constateren zijn de **ontwikkelingen op demografisch niveau**. Het is iedereen bekend: de Nederlandse bevolking vergrijsst. Ook in Twente. Voor de regionale arbeidsmarkt betekent dit dat de potentiële beroepsbevolking (naar verwachting vanaf 2011) zal gaan krimpen. Ontgroening lijkt in Twente niet echt aan de orde; het aandeel jongeren (onder de 25 jaar) blijft de komende jaren nagenoeg gelijk. In sommige sectoren worden gevolgen van de vergrijzing al zichtbaar. De uitstroom van

¹ De monitor wordt sinds maart 2009 (vooralsnog) maandelijks uitgegeven en is te vinden op de website www.regiotwente.nl.

oudere, ervaren werknemers is in de technische sector hoger dan de gewenste instroom van jonge, goed opgeleide nieuwe mensen. Dat heeft enerzijds met de impopulariteit van de sector te maken, maar zal op termijn ook een kwantitatief knelpunt blijken.

Een tweede ontwikkeling is de inzet van de (rijks)overheid op het **verhogen van de arbeidsparticipatie**. De afgelopen jaren is ingezet op afname van het aantal mensen dat afhankelijk is van de WW, WAO en WWB. Ook zijn maatregelen genomen met betrekking tot VUT-regelingen en prepensioenen. Resultaat is dat het aantal mensen met een uitkering is afgenomen en dat de arbeidsparticipatie is toegenomen. Het beleid mikt op een verdere groei.

Een derde ontwikkeling is dat werknemers steeds vaker van baan wisselen. **Mobiliteit** op de arbeidsmarkt groeit. Daarnaast werken meer mensen als zelfstandige of op basis van flexibele contracten. Maar niet alleen de Nederlandse werknemer is mobiel. Op dit moment werken ongeveer 120.000 mensen uit andere EU-lidstaten in Nederland. Het Twentse aandeel daarin ligt naar schatting rond de 2.000. Werknemers komen in grote mate uit Oost-Europa en zijn actief op moeilijk vervulbare (vaak seizoensgebonden) vacatures in de bouw en de groensector.

Tenslotte, Twente heeft een bijzondere uitgangspositie met een hogeschool en een universiteit in de regio. Echter Twente wordt geconfronteerd met het feit dat 75% van de afgestudeerde UT-ers en 60% van de afgestudeerde hbo'ers de regio binnen twee jaar na afstuderen verlaten. Een klassieke **brain drain**. Hoogopgeleiden naar Twente halen blijkt daarnaast erg moeilijk. Het tekort aan hoogopgeleiden is een ernstig probleem voor een regio die een sterke concurrentiepositie wil verwerven op het gebied van innovatie en kennis.

Naast trends aan de aanbodkant van de arbeidsmarkt spelen zich ook ontwikkelingen af aan de vraagkant. Een bijna ongreepbare ontwikkeling is de **conjuncturele ontwikkeling**. De afgelopen jaren (tot medio 2008) kende de regio een sterke groei van banen en vacatures. In sommige sectoren konden werkgevers moeilijk aan gekwalificeerd personeel komen; er was sprake van een (zeer) krappe arbeidsmarkt. Op dit moment is het beeld anders. Mensen verliezen hun baan en de werkgelegenheid staat onder druk, al zitten er wel verschillen tussen sectoren. Hoe lang de recessie zal aanhouden weet niemand. De verwachting is wel dat daarna een periode van groei zal aanbreken. Een periode die, gelet op onder andere de demografische ontwikkelingen, waarschijnlijk voor veel sectoren weer krapte zal betekenen. Gedurende de huidige conjuncturele situatie zal dan ook vooruit gekeken moeten worden. Vooral de jongeren hebben we straks hard nodig.

De afgelopen jaren heeft Nederland zich verder ontwikkeld als een kennisintensief land. Werkgevers vragen steeds meer **opleiding, kennis en vaardigheden** van werknemers. Het aantal banen voor laagopgeleiden neemt af en het aandeel hoogopgeleiden (boven mbo-niveau) in de beroepsbevolking is inmiddels groter dan het aantal laagopgeleiden. Een verschil dat nog verder zal toenemen. Mensen zonder startkwalificatie krijgen het steeds moeilijker om in Nederland werk te vinden. Naast een kwantitatieve mismatch (zie hierboven) is ook sprake van een kwalitatieve mismatch. Mensen die in principe beschikbaar zijn voor werk voldoen minder aan de eisen die worden gesteld.

Tot slot laat de **aansluiting tussen het onderwijs en het bedrijfsleven** nog te wensen over. Werkgevers klagen dat jongeren op school niet de juiste competenties leren en kiezen voor opleidingen die nauwelijks baanperspectief hebben. Jongeren verlaten zonder startkwalificatie het onderwijs of stuiten (met diploma op zak) de komende tijd op een moeilijke arbeidsmarkt. Personeel krijgt te weinig kansen om zich verder te ontwikkelen door bij-, op- of omscholing. Scholen en werkgevers laten nog kansen liggen.

Pendel

Informatie over aard, omvang en richting van woon-werkverplaatsingen, ook wel pendel genoemd, is van belang voor beleidsontwikkeling. In 2003 heeft de provincie Overijssel een pendelonderzoek gedaan, waarmee informatie over woon- en werkverplaatsingen per gemeente en regio in Overijssel in kaart is gebracht. Het onderzoek geeft relevante informatie over de Twentse arbeidsmarkt.

woont in	werkt in													
	Alm.	Bor.	Din.	Ens.	HvT.	Haa.	Hel.	Hen.	Los.	Old.	R-H.	Tub.	Twe.	Wie.
Almelo	39	6	2	3	3	2	5	7	4	3	4	12	8	11
Borne	4	36	2	2	3	1	0	6	1	2	1	0	1	0
Dinkelland	2	3	62	2	1	0	0	3	6	11	0	6	0	1
Enschede	5	5	3	56	4	14	1	13	14	14	2	2	1	2
Hof van Twente	3	3	0	2	49	4	1	5	1	1	4	1	0	3
Haaksbergen	1	1	0	3	4	53	0	2	1	1	0	0	0	0
Hellendoorn	4	2	0	1	3	0	63	1	2	0	10	1	6	7
Hengelo	12	13	5	10	7	6	0	41	5	8	2	2	1	2
Losser	1	1	5	4	1	1	0	2	45	10	0	0	0	0
Oldenzaal	2	2	9	5	1	1	0	4	12	41	0	2	0	0
Rijssen-Holtén	2	4	0	1	5	1	5	2	1	0	52	0	2	9
Tubbergen	5	2	6	1	1	0	1	1	2	2	0	57	3	2
Twenterand	7	3	1	1	1	0	5	1	1	1	3	6	60	7
Wierden	6	3	0	1	3	0	4	2	1	1	8	1	3	48
Buiten de regio	7	16	5	8	14	17	15	10	4	5	14	10	15	8

Bron: Pendelonderzoek 2003, Provincie Overijssel. Uitgedrukt in percentages van de totale werkende beroepsbevolking.

Wat opvalt in de bovenstaande tabel is allereerst het hoge aandeel lokale woon-werkverplaatsingen (dik gedrukte percentage). Dit komt overeen met het aandeel van de bevolking dat in dezelfde gemeente woont en werkt. Het varieert van 36% in Borne tot 63% in Hellendoorn. Dat betekent dat Borne relatief de laagste binding van de werkende beroepsbevolking aan de eigen werkgelegenheid heeft en Hellendoorn de hoogste. De rest van de gemeenten ligt daar tussen in.

Een tweede conclusie is dat de steden Almelo, Enschede, Hengelo, Oldenzaal en Rijssen-Holtén een regionale werkgelegenheidsfunctie hebben. De steden hebben een aantrekkingskracht op de beroepsbevolking van omliggende gemeenten. De genoemde steden hebben allemaal een grotere inkomende pendel. De andere gemeenten in de regio zien dagelijks meer mensen de gemeente verlaten om naar hun werk te gaan, dan dat er binnen komen.

Wat betreft de patronen van de op de steden gerichte pendel zijn er tussen de steden onderling vrij grote verschillen in aantal en omvang van de stromen. Met name voor Enschede en Hengelo geldt dat het beeld van de inkomende pendel overheerst wordt door een beperkt aantal stromen van relatief grote omvang, voornamelijk door hun onderlinge relaties. De inkomende pendel van Almelo kent daarentegen veel stromen uit de regio van relatief beperkte omvang.

Tot slot wordt in het onderzoek ook gerefereerd aan de grensoverschrijdende pendel naar en vanuit Duitsland. Geconstateerd wordt dat de pendel naar Nederland bescheiden van omvang is, ongeveer 0,5%. Dichtbij de grens gelegen steden als Hengelo, Almelo en Enschede spelen als werkbestemming nauwelijks een rol van betekenis. De pendel vanuit Nederland naar Duitsland is groter en concentreert zich met name op Nordhon en Gronau en komt grotendeels vanuit Hengelo en Enschede.

Opgemerkt wordt dat het Pendelonderzoek stamt uit 2003. Het zou goed kunnen dat er inmiddels verschuivingen zijn opgetreden. Wellicht dat een nieuw pendelonderzoek in de komende jaren een ander beeld geeft.

Sterke punten

Twente heeft een sterke **kennisintensieve infrastructuur**, met onderwijs- en onderzoeksinstituten en hoogwaardige werkgelegenheid. Technologie en innovatie vormen de ruggengraat van de regio. Dat maakt dat Twente een uitstekende uitgangspositie heeft om zich te ontwikkelen tot één van Europa's meest vooruitstrevende regio's. Deze uitgangspositie dient echter wel verzilverd te worden. Door zowel de onderwijs- en onderzoeksinstituten, door bedrijven en de overheid wordt dit onderkend. Daarom hebben deze partijen de afgelopen jaren al de handen ineen geslagen. Naast een goede uitgangspositie kent de regio ook een aantal goed werkende **samenwerkingsverbanden** van publieke en private partijen. Genoemd is al het Platform Onderwijs Werk en Inkomen (POWI), maar verder zijn er bijvoorbeeld ook de Taskforce Technologie Onderwijs Arbeidsmarkt (TTOA) en het Innovatieplatform Twente (IPT).

Door het IPT zijn vijf **clusters** benoemd die de kracht van Twente bepalen. Dat zijn Voeding, Technologie & Gezondheid, Materialen & High Tech Systemen, Technologie & Veiligheid en Bouw. In de POWI Arbeidsmarktmonitor 2008 is daarnaast het aantal arbeidsplaatsen per sector in beeld gebracht. Nu, in het verleden en in de toekomst. Uit deze cijfers blijkt dat de commerciële diensten sector de grootste sector is en ook in de toekomst nog groeipotentie heeft. Daarna volgt de niet-commerciële sector (met name overheid, onderwijs en zorg), waar de groei van arbeidsplaatsen vooral in de zorg te zien is de komende jaren. Als derde de nijverheidssector (industrie en bouw), waarin vooral de bouw en de metaal- en elektrotechniek groot zijn. De vierde sector is de (afgelopen jaren sterk gekrompen) agrarische sector. Ook de komende jaren zal het aantal arbeidsplaatsen in deze sector verder afnemen. Voor cijfers wordt verwezen naar de POWI Arbeidsmarktmonitor 2008 en de gegevens uit het Bedrijven en Instellingen Register Overijssel (BIRO).

3 WAAR HET OM DRAAIT IN TWENTE

Volgend uit de cijfers, trends en ontwikkelingen ontstaat een beeld van de uitdagingen waarvoor de regio zich gesteld ziet. Deze uitdagingen zijn reeds grotendeels gesignaleerd in de Agenda van Twente en ook uitgesproken op de Regiowerktoppen in 2007 en 2008. De inspanningen zullen gericht moeten zijn op of ten behoeve van de Twentse werkgevers enerzijds en de Twentse beroepsbevolking anderzijds. De vraag van de Twentse werkgevers staat daarin centraal. In Twente spelen op dit moment vier belangrijke thema's. Vier thema's die passen in de doelstellingen die zijn geformuleerd vanuit de Agenda van Twente en die inspelen op de uitdagingen waar de partners op de regionale arbeidsmarkt voor staan. In dit hoofdstuk worden deze thema's uitgewerkt. De thema's bieden richting en focus voor de komende jaren en geven daarmee vorm aan de arbeidsmarkt agenda in 2009 en 2010 (en verder). Daarnaast wordt het belang van een integrale benadering benadrukt.

Twente in opleiding

Dit eerste thema heeft betrekking op de toekomstige beroepsbevolking. Het onderwijsaanbod, van primair onderwijs tot en met de universiteit, dient op de eerste plaats kwalitatief in orde te zijn. Onderwijsinstellingen dragen hiervoor de verantwoordelijkheid. Daarnaast dient het onderwijs niet op zichzelf te staan. Het gaat erom dat jongeren een diploma behalen, passend bij hun ambitie en mogelijkheden, dat hen in staat stelt zich te redden op de arbeidsmarkt en in de samenleving als geheel. Dit is niet alleen in het belang van jongeren, maar ook in het belang van de regionale werkgever. Zij hebben behoefte aan medewerkers die beschikken over de juiste competenties. Gemeenten en werkgevers dragen samen met de scholen verantwoordelijkheid voor een succesvolle schoolloopbaan van de jeugd in Twente en een goede overgang naar het werkzame leven.

Er moet daarom geïnvesteerd worden in de brug die het onderwijs slaat met de samenleving. Of het nu gaat om extra zorg voor leerlingen die dreigen uit te vallen of het creëren van stage- en leerwerkplaatsen, het onderwijs kan het niet alleen. Om jongeren op te leiden met de juiste kennis en competenties is het belangrijk dat er voldoende stage- en leerwerkplaatsen zijn, dat uitvallers via opleiding en/of werk een nieuwe kans krijgen, dat jongeren kiezen voor een opleiding met arbeidsmarktperspectief en dat de arbeidsmarkt ruimte maakt voor afgestudeerde starters.

Zonder rollen en verantwoordelijkheden te verwarren kunnen Twentse bedrijven en onderwijsinstellingen elkaar nog meer opzoeken en de handen ineen slaan, al dan niet ondersteund door de lokale of regionale overheid. Doelstellingen waar op de korte termijn aan gewerkt wordt in regionaal verband zijn:

- kansen voor afgestudeerden in 2009 en 2010 op een arbeidsmarkt in recessie;
- voldoende stageplaatsen voor studenten op het vmbo, mbo en hbo;
- joint-ventures tussen scholen en bedrijven ter versterking van het praktijkgericht leren.

Op de (midden)lange termijn moet ook aandacht gaan naar het versterken van loopbaanoriëntatie en keuzebegeleiding in het onderwijs. Jongeren die, bewust van de loopbaan die voor hen ligt, kiezen voor een bepaalde opleiding zijn gemotiveerder, meer weerbaar op de arbeidsmarkt en van waarde voor hun stagebedrijf en werkgever.

Twente in balans

Op een markt draait het altijd om de verhouding tussen vraag en aanbod. Zo ook op de arbeidsmarkt. De afgelopen twee jaar was er sprake van krapte. Vooral in de technische sectoren en de zorg was goed gekwalificeerd personeel veel gevraagd, maar moeilijk te vinden. Ondernemers werden daardoor

beperkt in de ontwikkeling van hun bedrijf. Op dit moment is het een ander verhaal. Al ligt het wel genuanceerd. In sommige sectoren verdwijnen veel banen, terwijl op andere plaatsen nog steeds naarstig wordt gezocht naar personeel. De verwachting is dat het beeld dat bestond voor de recessie weer zal terugkeren bij een economische opleving. Sectoren als de zorg, het onderwijs en diverse technische branches worden hoe dan ook getroffen door krapte. Al was het alleen maar vanwege de demografische ontwikkelingen.

Om regionale ondernemingen (en daarmee de regionale arbeidsmarkt) draaiende te houden, nu en in de toekomst, is het bij elkaar brengen van vraag en aanbod van belang. Een 100% match zal het nooit worden en veel factoren zijn niet te beïnvloeden, maar toch zijn acties mogelijk. In de regio gebeurt op dit terrein al veel. Alleen maar starten met nieuwe projecten wordt door alle partners afgeraden. Dat wat al gebeurt beter doen en stoppen met acties die niets opleveren, is het devies. In dit thema moet niet meer gebeuren. Wel moet er beter worden samengewerkt. Activiteiten binnen dit kader kennen een sterk onderscheid tussen de korte (gericht op de recessie) en de lange (gericht op eerder genoemde trends en ontwikkelingen) termijn. Voor de korte termijn wordt prioriteit gelegd bij het aan het werk helpen van afgestudeerden en het van werk naar werk begeleiden van ontslagen werknemers. Het activeren van de stille arbeidsreserve heeft minder prioriteit. Dat betekent niet dat het niet belangrijk is. Ook in het kader van de doelstellingen van de Agenda van Twente is het van belang om mensen die nu langs de kant staan, omdat ze bijvoorbeeld in de bijstand zitten of een Wajong- of een WIA-uitkering ontvangen, aan het werk te krijgen. De realiteit is echter dat op dit moment de werkgelegenheid voor deze groep laag is. Activiteiten moeten er daarom vooral op gericht zijn om deze mensen fit te krijgen voor de arbeidsmarkt. Zodra deze aantrekt hebben deze mensen dan meer kans om aan te sluiten.

Op de korte termijn is het zaak:

- een sterk en transparant netwerk rond het Mobiliteitscentrum Twente;
- het creëren van flexbedrijven voor mensen die niet direct van werk naar werk worden geleid.

Voor de (midden)lange termijn wordt nagedacht over

- het verduurzamen van bovengenoemd netwerk, om hier ook in tijden van krapte gebruik van te kunnen maken;
- het verder benutten van de potentiële beroepsbevolking. Gemeenten werken daar reeds aan, al dan niet gezamenlijk. De intentie is om hier ook op regionaal niveau naar te kijken, aangezien de arbeidsmarkt een regionale is.

Of het nu gaat om de korte of de lange termijn, betrouwbare arbeidsmarktinformatie is van belang. Aan die behoefte wordt inmiddels gestalte gegeven door de POWI Arbeidsmarktmonitor. Deze werd voorheen jaarlijks, maar wordt vanwege de recessie voorlopig maandelijks uitgegeven.

Twente in ontwikkeling

Zowel in tijden van recessie als ten tijde van een krappe arbeidsmarkt is de reflex vaak om actie te richten op toekomstige arbeidskrachten, mensen die niet werken en mensen die op het punt staan hun baan te verliezen. Personeel dat “gewoon” aan het werk is wordt vaak vergeten. Investeren in het zittend personeel betaalt zich echter op meerdere fronten voor zowel de werkgever als de regio uit. Door op-, om- of bijscholing versterk je als bedrijf het menselijk kapitaal van je onderneming. Werknemers beschikken over de meest relevante en actuele kennis en vaardigheden, voelen zich gewaardeerd en zijn productiever. Op de korte termijn realiseer je daarmee ook “trek in de schoorsteen”. Door opscholing binnen een bedrijf maken werknemers promotie en ontstaat ruimte aan de onderkant voor nieuwe instroom van afgestudeerden, mensen die uit een andere sector komen of mensen die enige tijd langs de kant hebben gestaan. In combinatie met een opleiding kunnen voor de twee laatst genoemde groepen duale trajecten een goede opstap betekenen voor het vervolg van hun carrière.

Voor de samenleving als geheel is het investeren in zittend personeel van grote waarde. Het betekent werken aan een sterke, flexibele en weerbare beroepsbevolking. Investeren in mensen betekent goede samenwerking tussen werkgevers en opleiders. Daarom wordt op korte termijn gewerkt aan:

- joint-ventures tussen bedrijven en scholen ten behoeve van scholing van personeel (zie ook thema Twente in opleiding);
- Fast Forward benutten als pool voor het MKB Twente en de TKT, waarvandaan (mede) ondersteuning kan worden gegeven op ondermeer P&O gebied.

Voor de (midden)lange termijn kan actie worden genomen om ongediplomeerde medewerkers (vaak jongeren die zonder diploma de school hebben verlaten) op te sporen en op basis van hun competenties, al dan niet aangevuld met scholing, van een diploma te voorzien.

Twente in spotlights

Twente wil vooruit, het moet een van de snelst groeiende kenniseconomieën van Europa worden. Niet als op zichzelf staand streven, maar om daarmee de Twente op te stuwen tot een economisch duurzame, sterke en innovatie regio waar mensen prettig werken, wonen en recreëren. De benodigde kennisinfrastructuur is in Twente aanwezig, maar daarmee heeft de regio enkel een goede uitgangspositie. Om de kansen te pakken moet worden geïnvesteerd in kennis. Investeren in kennis is investeren in mensen. Slimme mensen maken, halen en behouden, daar gaat het om. Voor het maken van slimme mensen heeft Twente de kennisinfrastructuur in huis, ze hier houden en hier naar toe halen is de uitdaging. Dat betekent de regio neerzetten als alternatief voor de populaire Randstad. Niet als uithoek, maar als belangrijk schakelpunt op de as Amsterdam – Berlijn. Een innovatieve, internationale, groene en duurzame omgeving, goed bereikbaar en met uitstekende voorzieningen trekt kenniswerkers. Twente heeft al die aspecten in huis, maar zal dit beter op de kaart moeten zetten. Voor de middenlange termijn betekent dat:

- verleid de kenniswerker: bied hen zaken die ze niet kunnen weigeren, bijvoorbeeld ruim bouwen in de vrije sector, ga acquireren op internationale bedrijvigheid, zet in op tweetalig- en internationaal onderwijs;
- zet in je regiomarketing sterk in op het trekken van kenniswerkers. Verkoop je sterke punten goed.

Op de korte termijn is het zaak afgestudeerden van de UT en Saxion voor de regio te behouden. Te veel afgestudeerden verlaten de regio. In dat streven is Fast Forward een succesverhaal. Het is een traineeprogramma voor afgestudeerde hbo'ers en wo'ers in samenwerking met regionale werkgevers (publiek en privaat). In totaal deden al 137 trainees mee, waarvan 95% na afronding van het traineeship aan het werk ging in de regio. Om Fast Forward verder te versterken en om het aandeel hoogopgeleiden in de regio te vergroten wordt ingezet op:

- een intensievere samenwerking tussen Career Center Twente, Fast Forward en het traineeproject van Netwerkstad, om naamsbekendheid te vergroten, meer structurele traineeplekken te bewerkstelligen en uiteindelijk meer hoogopgeleide afgestudeerden voor Twente te behouden;
- een sterkere koppeling tussen het midden- en kleinbedrijf in de regio door Fast Forward ook als kenniscentrum te koppelen aan het MKB Twente en TKT(zie ook thema Twente in ontwikkeling).

Integraal

Het is van belang om bij de uitwerking van bovenstaande thema's uit te gaan van een integrale benadering. De vier thema's hebben een direct verband met elkaar. Denk bijvoorbeeld aan een bedrijf in een technische branche. Om aan de personeelsbehoefte te voldoen heeft een bedrijf inzicht nodig in de precieze aard en omvang van de personeelsvraag (Twente in balans). Er zal iets moeten gebeuren

op het terrein van opleiden (Twente in opleiding en in ontwikkeling) en er is actie gewenst op het gebied van hoogopgeleiden (Twente in spotlights). De vier thema's kunnen niet los van elkaar worden gezien. Daarbij zijn de thema's ook nog eens verbonden met andere beleidsterreinen (bijvoorbeeld woningbouw en infrastructuur), samenwerkingsverbanden (bijvoorbeeld POWI, IPT en TTOA) en trends (bijvoorbeeld de participatiebeweging).

Wat hier vooral uit spreekt is dat de werkgever integraal benaderd moet worden. Niet alleen met een verzoek om stages, niet alleen wanneer mensen ontslagen worden, maar een integrale benadering van de vraagstukken rond het menselijk kapitaal in een onderneming.

Op strategisch niveau is voor deze integrale benadering op gemeentelijk niveau veel aandacht. Door toenemende beleidsruimte voor gemeenten zijn zij in samenwerking met het UWV Werkbedrijf bezig met arbeidsmarktgerelateerde vraagstukken. De integrale benadering van werkgevers is daar een belangrijk onderdeel in. Wanneer de schaal van de vraagstukken de gemeentegrens of het gemeentebereik overstijgt, dan zoeken zij samenwerking met andere partijen, onder andere in het POWI. Het POWI is op regionaal niveau de plek waar op strategisch niveau aandacht is voor de benadering van werkgevers, maar uiteindelijk komt het neer op de praktische aanpak. Een integrale benadering is er vooral een van doen. De Werkpleinen (gemeenten en UWV Werkbedrijf) zijn bij uitstek de plaatsen waar het moet gebeuren. Daar ligt de eerste verantwoordelijkheid op uitvoerend niveau. Eventuele uitvoerende taken van het POWI sluiten daar bij aan.

Integraal betekent dan niet dat het allemaal volgens een zelfde stramien of format moet. Subregionaal of lokaal zal er op een andere manier gewerkt worden. Dat is niet erg. Als het maar gebeurt en als het maar zichtbaar is. Met het opzetten van een leerwerkloket is de afgelopen periode getracht hier vorm aan te geven. Ook op sectorniveau (met onder andere het Servicepunt Techniek) wordt hier aan gewerkt. In het kader van de opzet van het Mobiliteitscentrum Twente gebeurt op dit moment veel. Het verdient aanbeveling om van deze ontwikkeling gebruik te maken bij een verdere invulling van de ambitie om werkgevers meer integraal van dienst te zijn. Wellicht biedt de recessie in die zin een kans. Het heeft de urgentie van een werkgeversgerichte benadering vergroot en ook diverse partijen in die lijn in actie gezet. Door in te zetten op een versterking en verduurzaming van het netwerk rond het Mobiliteitscentrum Twente en de Werkpleinen (zie het projectvoorstel Netwerkvorming rond het Mobiliteitscentrum Twente) kan hier de komende twee jaar aan worden gewerkt.

Doelstellingen

We nemen in ogenschouw hoe Twente ervoor staat en we betrekken daarbij de huidige arbeidsmarkt, de relevante trends en ontwikkelingen en de sterke punten van de regio (hoofdstuk 2). We zetten vervolgens dat beeld af tegen de ontwikkelingen waar het volgens de arbeidsmarktpartijen in Twente op dit moment om draait. Dan komen we tot de conclusie dat het van belang is om de komende periode in algemene zin in te zetten op:

- Ontwikkeling van een gezamenlijke en integrale benadering van de regionale arbeidsmarkt door de verschillende partijen die daar actief zijn en elkaar nodig hebben, waarbij de vraag en behoefte van de werkgevers centraal staat.
- Versterken van het onderwijs en de aansluiting met de arbeidsmarkt. Niet alleen voor de reguliere studenten, maar ook voor mensen die van werk naar werk worden geleid, voor mensen die weer aan het werk moeten en voor het upgraden van zittende werknemers.
- Verbeteren van de aansluiting tussen vraag en aanbod door het regionale netwerk verder te versterken. Daarbij moet een stevig verband komen te liggen tussen het POWI-netwerk en het IPT-netwerk.
- Vergroten van het aandeel hoogopgeleiden in de Twentse beroepsbevolking door krachtenbundeling.

4 WIE ER SAMEN WERKEN IN TWENTE

Op de Twentse arbeidsmarkt vinden diverse partijen elkaar. Omdat het werkt of omdat het moet. Het bedrijfsleven, onderwijsinstellingen en overheid hebben elkaar op meerdere fronten gevonden. Zo worden handen ineen geslagen in platforms waar de koers wordt uitgezet en afstemming plaats vindt. Ook op uitvoerend niveau wordt samengewerkt in concrete projecten, al dan niet onder gebracht binnen het kader van een platform. Er bestaan allerlei verbanden, maar daardoor verdwijnt af en toe het zicht op taken en verantwoordelijkheden, zeker in het overlappende gebied tussen partijen. Dit hoofdstuk probeert daar in het kader van het arbeidsmarktbeleid overzicht in aan te brengen.



Bedrijfsleven

Kijkend naar de speelhelden van de bedrijven kan worden geconstateerd dat er verschillende spelers zijn. Er zijn individuele bedrijven (waaronder grote regionale werkgevers), die regelmatig zelfstandig opereren. Daarnaast is er het georganiseerde bedrijfsleven. Organisatie naar grootte (bijvoorbeeld MKB Twente en VNO-NCW Twente), naar sector (zoals de Werkgeversvereniging Zorg, de Technologie Kring Twente, de Industriële Kring Twente en diverse brancheorganisaties) of geografisch (zoals diverse lokale werkgeversverenigingen). Ook zijn er organisaties actief op het snijvlak met het onderwijs, de zogenaamde O&O fondsen. Bedrijven zijn er vanzelfsprekend primair voor hun eigen bedrijfsvoering. Maar veel bedrijven nemen ook andere initiatieven al dan niet gezamenlijk of in samenwerking met onderwijs en/of overheid. Voorbeelden waar in Twente aangedacht kan worden zijn bijvoorbeeld REMO en Job2Job.

Onderwijsinstellingen

In Twente zijn vanzelfsprekend veel basisscholen en middelbare scholen. Daarnaast beschikt de regio over twee regionale opleidingscentra, het ROC van Twente en het AOC Oost. Het ROC van Twente heeft diverse locaties in de regio en biedt opleidingen in vele sectoren aan. Het AOC is de groene onderwijsinstelling voor vmbo en mbo. Twente heeft tevens twee onderwijsinstellingen voor hoger beroepsonderwijs, te weten Saxion en Hogeschool Edith Stein/OCT. Daarnaast is er in Enschede de Universiteit Twente, met daarom heen diverse onderzoeksinstituten. Naast deze reguliere onderwijsinstellingen kent Twente ook een aantal andere initiatieven, zoals SMEOT en STODT. Deze kenniscentra/stichtingen verzorgen onderwijs, cursussen en bedrijfsopleidingen, vaak specifiek voor een bepaalde sector.

Overheid

Twente telt 14 gemeenten. Ten aanzien van de arbeidsmarkt en aan de arbeidsmarkt gerelateerde terreinen hebben gemeenten de laatste jaren meer beleidsruimte gekregen. Deze vullen zij zelfstandig in, maar ook in subregionale en regionale verbanden. Voorbeelden van subregionale samenwerkingsverbanden zijn bijvoorbeeld de werkpleinen in Almelo, Hengelo en Enschede. Op de werkpleinen wordt dienstverlening geboden aan werkgevers en aan mensen die op zoek zijn naar werk of recht hebben op een uitkering. Onlangs zijn ook de Jongerenpunten geopend. Op het Werkplein Enschede werkt het UWV Werkbedrijf samen met de gemeenten Enschede en Haaksbergen. Een ander voorbeeld is de samenwerking op subregionaal niveau in het kader van de sociale werkvoorziening. Zo werken in Noord-Twente de gemeenten Hellendoorn, Rijssen-Holten, Tubbergen, Twenterand, Wierden en Almelo samen in dit kader. Regio Twente is het algemene regionale samenwerkingsverband van de gemeenten in Twente. Vanzelfsprekend heeft de regio ook te maken met de provincie Overijssel en de rijksoverheid. Daarnaast ligt Twente aan de grens met Duitsland en is het een zogenaamde Euregio.

Tevens zijn er een aantal partijen die vanuit de wet een taak hebben op de (regionale) arbeidsmarkt. Het gaat dan bijvoorbeeld om de Kamer van Koophandel en COLO, het samenwerkingsverband van de 17 kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven.

Verbanden

Als gezegd werken de partijen op de Twentse arbeidsmarkt samen in diverse regionale verbanden. In het POWI werken het bedrijfsleven, onderwijsinstellingen, gemeenten, UWV Werkbedrijf en COLO samen. De doelstellingen van het POWI zijn gelegen in het verbeteren van de samenwerking tussen alle partijen die actief zijn op de regionale arbeidsmarkt. Het POWI is de ontmoetingsplaats voor deze partijen. Hier worden kennis en contacten uitgewisseld en wordt op strategisch niveau afgestemd. Regio Twente schept het klimaat voor ontmoeting en uitwisseling. Het organiseert bijeenkomsten en verbindt partijen met een mogelijk complementair belang. Daarnaast ondersteunt Regio Twente het netwerk door informatie, kennis en contacten beschikbaar te stellen voor de partners.

In het Innovatieplatform Twente (IPT) werken vertegenwoordigers uit ondernemingen, onderwijs- en onderzoeksinstituten en de regionale overheid samen. Innovatie wordt door hen als een regionale verantwoordelijkheid gezien, die niet alleen aan individuele bedrijven en instellingen kan worden overgelaten. Waar in het POWI-verband meer de nadruk ligt op het beroepsonderwijs (mbo en hbo), ligt in het IPT het zwaartepunt meer bij kennisintensieve werkgelegenheid en onderwijs. Ondanks dat het hbo in beide platforms vertegenwoordigd is verdient hun betrokkenheid wel aandacht. Het hbo kan namelijk een brug vormen tussen beide verbanden, maar kan er ook tussenin vallen.

Naast de regionale samenwerkingsverbanden zijn er ook veel subregionale en lokale samenwerkingsverbanden in Twente, die vaak ontstaan rond de drie werkpleinen (eerder al genoemd). Deze ontwikkelingen zijn positief en van belang. De verbanden zijn, meer dan de samenwerking in het POWI, gericht op concrete uitvoering. Strategische afstemming tussen deze verbanden vindt op regionaal niveau plaats in het POWI en IPT. Niet om ze ondergeschikt te maken aan het POWI of IPT, maar om dubbeling te voorkomen, om synergie te bewerkstelligen en om informatie te delen.

Deze ontmoeting en afstemming tussen partijen en verbanden in de regio moet versterkt worden, dat gaat niet vanzelf. Het POWI en het IPT hebben hierin een gezamenlijke verantwoordelijkheid. De kunst is om daarbij het aantal algemene ontmoetingen tot het noodzakelijk minimum te beperken en te concentreren op het creëren van allianties op inhoud. Wanneer partijen elkaar op een bepaald onderwerp vinden, kunnen zij gezamenlijk een alliantie starten, al dan niet ondersteund vanuit het POWI en/of IPT. Op deze manier wordt voorkomen dat omvangrijke overlegcircuits ontstaan en wordt uitgegaan van de behoeften en energie van betrokken partijen. TTOA kan hiervoor als voorbeeld worden gezien.

5 WAT WE GAAN DOEN IN TWENTE

In dit hoofdstuk wordt inzichtelijk gemaakt wat er de komende periode gaat gebeuren op de Twentse arbeidsmarkt. Hiervoor is eerst gewerkt aan het in beeld krijgen van wat er zich al afspeelt. De werkgroep Kuik is gedurende haar werkzaamheden op tientallen projecten, initiatieven, activiteiten en programma's gestuit. Wat daarbij is opgevallen is dat er veel vergelijkbare dingen gebeuren door veelal dezelfde partijen. Ook is de status van en samenhang tussen alle activiteiten niet altijd helder. De werkgroep heeft daarom besloten niet alle aangetroffen activiteiten in dit plan in beeld te brengen. Wel wordt voorgesteld (zie nieuwe initiatieven) om de complete inventarisatie verder aan te vullen en deze vervolgens nader te analyseren op samenhang, overlap, nut en noodzaak.

Ondanks dat er al veel gebeurt is door de werkgroep geconstateerd dat er op specifieke terreinen aanvullende activiteiten nodig zijn. Op 6 april is hiervoor met de ondertekening van de Intentieverklaring² *In Twente doet iedereen* mee door vele partijen committent uitgesproken. Naast de regionale partners ondertekende ook staatssecretaris Marja van Bijsterveldt (OCW) de intentieverklaring en sprak Gedeputeerde Staten van de provincie Overijssel steun per brief³ uit. Hieronder worden deze voorstellen kort toegelicht. De voorstellen worden door de aangewezen trekkers verder geconcretiseerd en uitgewerkt. Met name daar waar het gaat om benodigde middelen en meetbare resultaten. De plannen zijn na de zomer van 2009 gereed. Voor veel van de initiatieven geldt dat ze voortbouwen op bestaande activiteiten en dat ze niet noodzakelijkerwijs beëindigd worden na 2010. Ze volgen de vier thema's van dit arbeidsmarktplan en de doelstellingen van de Agenda van Twente.

Stage in Twente

De kans bestaat dat het aantal stageplaatsen in het bedrijfsleven terugloopt. In dat geval lopen studenten in het beroepsonderwijs het risico dat zij hun opleiding niet of vertraagd afronden. Werkgevers hebben deze jongens en meisjes (straks) hard nodig. In Twente doet daarom iedereen mee om te zorgen dat er een stageplaats is voor elke student die er één nodig heeft.

Achtergrond

Als gevolg van de economische crisis en de grotere stagevraag vanuit het vmbo dreigt er bij aanvang van het nieuwe schooljaar landelijk een tekort van 150.000 stageplekken voor mbo studenten. Met name de studenten op de lagere niveaus van het mbo, zullen de concurrentie om de stageplaats gaan verliezen van vmbo leerlingen en mbo studenten op niveau 3 en 4. De verwachtingen van Colo voor de Regio Oost laten zien dat de verschillen per sector groot zijn. Sectoren die zorgen baren zijn Transport en Logistiek, Zorg, Welzijn, dokter-/apotheek/ tandartsassistenten. Bij een verder teruglopende werkgelegenheid zullen ook de stageplaatsen in de industrie en de bouw onder druk komen te staan. Naast de (v)mbo leerlingen zullen ook de studenten op het hbo het naar verwachting moeilijker krijgen om een stageplaats te vinden. Een tekort aan stageplaatsen betekent dat studenten hun opleiding niet of vertraagd afronden, wat er toe leidt dat studenten niet het onderste uit de kan kunnen of willen halen. Dat is niet alleen ongunstig voor deze studenten, maar ook voor hun toekomstige werkgevers. Zij hebben deze mensen (straks) hard nodig. Het is daarom in ieders belang dat er voldoende stageplaatsen zijn en dat opleidingen optimaal kunnen worden gevolgd en afgerond. Belangrijk is dat er een regionaal netwerk ontstaat waardoor dit ook in de komende jaren gerealiseerd kan worden.

² De getekende intentieverklaring is als bijlage toegevoegd.

³ De brief is als bijlage toegevoegd.

Doelstelling en effecten

Het doel van dit initiatief is er voor te zorgen dat in 2009 en 2010 voor alle leerlingen op het vmbo, mbo en hbo die een wettelijk verplichte stageplaats nodig hebben een stageplaats beschikbaar is. Het beoogde effect op de korte termijn is dat er geen leerlingen het onderwijs gedwongen verlaten omdat zij geen stageplaats hebben kunnen vinden. Daarnaast wordt op de korte termijn een structuur neergezet, die ook op de lange termijn bijdraagt aan het structureel realiseren van voldoende stageplaatsen en een goede samenwerking tussen onderwijsinstellingen en het bedrijfsleven. Deze verbeterde samenwerking leidt ondermeer tot optimale benutting van stageplaatsen in de regio, verbetering van de beroepsoriëntatie in het voortgezet onderwijs, flexibel initiëren van nieuwe opleidingen op basis van de vraag uit het bedrijfsleven, een verbetering van de mobiliteit van schoolverlaters en het binden van mensen aan de regio door goede begeleiding tijdens de stage en het vervolgtraject naar werk.

Aanpak

In eerste instantie zijn studenten en scholen zelf verantwoordelijk voor het vinden van stageplekken. Dat doen zij in samenwerking met kenniscentra en bedrijven. Die samenwerking is niet nieuw. De afgelopen jaren is er een uitgebreid netwerk in de regio ontstaan. Dit netwerk is de basis en wordt met dit project verder ontwikkeld. Drie concrete activiteiten worden opgezet:

- 1) Er wordt door het ROC en de kenniscentra in kaart gebracht waar kwantitatief de grootste knelpunten zitten. Voor de meest problematische sectoren wordt een matchteam geformeerd waarin iemand van het ROC, het betrokken kenniscentrum en iemand namens de branche vertegenwoordigd is. Dit team gaat op basis van individuele casussen aan de slag om iedereen die niet zelfstandig een plek gevonden heeft op een stageplaats te krijgen.
- 2) Met behulp van de kenniscentra gaan het ROC van Twente en bedrijven (samen met vmbo-scholen en het hbo) in de regio trachten structurele afspraken te maken over stageplaatsen. Door concrete afspraken over aantallen, niveau en opleidingsrichting tussen ROC en bedrijf, kunnen beide partijen profiteren over de periode van een of twee jaar.
- 3) Bedrijven die in de praktijk laten zien dat zij oog hebben voor de werknemers van morgen worden in het zonnetje gezet. Op die manier worden bedrijven extra geprikkeld en gewaardeerd. Een voorbeeld hiervan is "Het Stokje" dat VNO-NCW West samen met het Amsterdamse Platform Arbeidsmarkt en Onderwijs in de regio Amsterdam doorgeeft aan bedrijven die leuke initiatieven ontplooiën.

Betrokkenen

Stage in Twente wordt getrokken door het ROC van Twente namens alle onderwijsinstellingen voor beroepsonderwijs. De partijen die bij dit project betrokken worden zijn in ieder geval: Colo, individuele kenniscentra, Saxion, vmbo-scholen, de Kamer van Koophandel, brancheverenigingen, MKB Twente en VNO-NCW Twente.

Benodigde middelen

Voor het project is bij benadering een bedrag benodigd van € 630.000,=. Voor een bedrag van €300.000,= wordt een beroep gedaan op de Agenda van Twente. Het streven is dat het overige door de betrokken partijen zelf wordt ingebracht. Deze inbreng is nog niet geformaliseerd, maar de intentie van de partijen is positief. Mocht de bijdrage onverhoopt lager uitvallen, dan zal dit in het uiteindelijke projectplan worden geduïd.

Doorleren loont!

De school met diploma verlaten en stuiten op een arbeidsmarkt waar geen plek voor je is. Om te voorkomen dat afgestudeerden gedesilluseerd langs de kant komen te staan, doet iedereen in Twente mee. Door het creëren en behouden van duale trajecten worden zowel op de korte als op de lange termijn de regionale werkgevers en de (toekomstige) beroepsbevolking van Twente gesteund.

Achtergrond

De school met een diploma verlaten en stuiten op een arbeidsmarkt waar geen plek voor je is. Zoeken naar personeel en alleen maar gedemotiveerde mensen vinden omdat ze sinds hun afstuderen niet aan de bak zijn gekomen. Als gevolg van de economische crisis staat de werkgelegenheid in bepaalde sectoren onder druk. De komende maanden ronden mbo-, hbo- en UT studenten hun opleiding met een diploma af. Voor velen van hen wordt het lastig om een plek te verwerven op de arbeidsmarkt. Niet omdat het hen aan competenties ontbreekt, maar omdat ze zijn opgeleid voor een sector die nu geen plaats heeft voor nieuwe arbeidskrachten. Voorkomen moet worden dat deze afgestudeerden en schoolverlaters gedesilluseerd aan de kant komen te staan en verloren gaan voor de arbeidsmarkt. Doorleren, werken of een combinatie in een duaal traject moet worden gestimuleerd. Een specifieke groep die in dit kader aandacht verdiend zijn de mensen die reeds in een duaal traject zitten, maar wiens werkplek onder druk is komen te staan. Gegarandeerd moet worden dat deze mensen wel hun opleiding kunnen afmaken.

Doelstelling en effecten

Doel van dit initiatief is om te zorgen dat mensen die afstuderen aan het mbo, hbo of de UT niet thuis komen te zitten vanwege een slechte arbeidsmarktsituatie in de sector waarvoor zij zijn opgeleid. Daarnaast is het doel dat mensen die in een duaal traject zitten en wiens werkplek onder druk staat toch hun opleiding kunnen afmaken. Het effect op de korte termijn is dat mensen niet thuis komen te zitten en dat er 50 duale trajecten worden gestart/gecontinueerd. Voor de lange termijn betekent dit een versterking van de regionale infrastructuur rond duale trajecten (ook met bijvoorbeeld het project Leren en Werken).

Aanpak

Om te voorkomen dat afgestudeerden en schoolverlaters thuis komen te zitten en daarmee op afstand komen te staan van de arbeidsmarkt wordt leren en werken (in een duaal traject) gestimuleerd. Er worden daarom vier acties ingezet. Hierbij wordt voortgebouwd op de bestaande en relevante infrastructuur die er in de regio is.

1. Het is al gebruikelijk dat de school met iedere student die zijn diploma haalt bespreekt wat hij of zij gaat doen. Het belang van deze gesprekken is alleen maar toegenomen. Duidelijk moet worden of de betreffende persoon perspectief heeft op werk of dat doorleren wellicht beter is. Onderwijsinstellingen zitten er in 2009 en 2010 scherp op dat niemand ongemerkt de onderwijsinstelling verlaat.
2. Wanneer iemand zonder startkwalificatie of zonder perspectief op werk de school verlaat, wordt hij of zij via de daarvoor aanwezig infrastructuur (RMC, werkpleinen en jongerenpunten) opgepakt en wordt getracht mensen door middel van een duaal traject actief te houden. Hierdoor wordt de bestaande structuur ook voor de lange termijn steviger en meer structureel onderdeel van de regionale infrastructuur.
3. Volgend uit punten 1 en 2 winnen duale trajecten aan belang. Het is voor schoolverlaters (met of zonder startkwalificatie) een goed instrument om door te leren en toch al de arbeidsmarkt te betreden. Een taskforce (in de nabijheid van het netwerk rond het Mobiliteitscentrum) bestaande uit vertegenwoordigers van de jongerenpunten, O&O-fondsen, (lokale) werkgeverskringen en kenniscentra gaat daarom actief werkplaatsen werven voor duale trajecten. Aansluiting wordt gezocht bij lopende activiteiten in TTOA en het project Leren & Werken.

4. Specifiek voor de mensen die al in een duaal traject zitten moet gezocht worden een constructie gecreëerd waardoor bijgedragen kan worden in loonkosten, wanneer hun werkplek onder druk komt te staan, waardoor examinering onzeker wordt. Deze mensen worden op deze manier in staat gesteld om hun traject af te ronden.

Betrokkenen

Doorleren loont! wordt getrokken door Regio Twente in samenwerking met de jongerenpunten. De partijen die daarnaast bij dit initiatief in ieder geval betrokken zijn: gemeenten, UWV Werkbedrijf, Colo, werkgeversverenigingen en O&O fondsen.

Benodigde middelen

Voor het project is een bedrag van ongeveer 1,5 miljoen euro nodig. Met dit geld wordt naar werkplaatsen gezocht, worden duale trajecten gestimuleerd en kan (indien nodig) worden bijgedragen in salariskosten van (50) trajecten. Ongeveer € 800.000,= moet worden opgebracht door deelnemende bedrijven, eventueel met behulp van de O&O fondsen. Voor een bedrag van € 700.000,= wordt een beroep gedaan op de Agenda van Twente.

Twee handen op één buik

Recent afgestudeerd of al jaren in dienst; een werkgever heeft behoefte aan personeel met de juiste competenties. Dat betekent dat naast onderwijsinstellingen ook bedrijven betrokken zijn bij de inhoud van opleidingen. In Twente doet iedereen mee om dit gezamenlijke belang handen en voeten te geven door nieuwe joint-ventures tussen bedrijven en onderwijsinstellingen te stimuleren en te ondersteunen.

Achtergrond

Werkgevers hebben behoefte aan personeel dat beschikt over de juiste competenties. Of ze nu net van school komen of al jaren in dienst zijn. Om te zorgen dat onderwijsinstellingen werknemers op de arbeidsmarkt afleveren of bijscholen met deze competenties, is intensieve samenwerking met het bedrijfsleven noodzakelijk. Alleen als werkgevers aangeven wat zijn van hun medewerkers verwachten kunnen onderwijsinstellingen hun opleidingen goed inrichten. Daarnaast doen ook de ontwikkelingen omtrent het competentiegericht onderwijs een groter beroep op de samenwerking tussen het bedrijfsleven en het onderwijs. Leren in de praktijk is belangrijker geworden en vindt daarom meer in een bedrijf dan in de schoolbanken plaats. Wanneer bedrijven en scholen elkaar weten te vinden in concrete samenwerkingsverbanden profiteren zowel de school als het bedrijf en hun leerlingen en medewerkers daarvan

Doelstelling en effecten

De doelstelling van het project is om in 2009 en 2010 nieuwe joint-ventures tussen onderwijsinstellingen en bedrijven te sluiten. De kunst is dat partijen elkaar weten te vinden en geïnspireerd raken. Gestreefd wordt naar minimaal twee nieuwe samenwerkingsverbanden. Het effect op de langere termijn is dat er een meer structurele binding tussen onderwijsinstellingen en regionale bedrijven ontstaat, waardoor de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt wordt verbeterd.

Aanpak

Het initiatief voor een joint-venture ligt bij een bedrijf en een onderwijsinstelling. Het wiel hoeft niet opnieuw te worden uitgevonden, men kan leren van eerdere ervaringen of verhalen van elders. Regio Twente gaat het nemen van een dergelijk initiatief stimuleren. Er wordt een brochure gemaakt met daarin goede voorbeelden uit Twente en de rest van het land. Op basis daarvan worden werkbezoeken en een werkconferentie georganiseerd voor de grote en middelgrote bedrijven en de onderwijsinstellingen (UT, Saxion en ROC) in de regio. Goede initiatieven kunnen rekenen op steun door een aanmoedigingssubsidie.

Betrokkenen

Regio Twente is de trekker van Twee handen op één buik. Andere partijen die in ieder geval betrokken worden zijn: ROC van Twente, Saxion, UT, grote en middelgrote bedrijven in Twente (MKB Twente en VNO-NCW Twente).

Benodigde middelen

Buiten de extra inzet van medewerkers van Regio Twente (voor een bedrag van ongeveer €25.000,=) is een bedrag van ongeveer € 70.000,= benodigd om de beschreven activiteiten uit te kunnen voeren.

De schakelaar van Twente

Het Mobiliteitscentrum Twente is begin 2009 voortvarend van start gegaan. In korte tijd is het de schakelaar van Twente geworden. Een transparant netwerk, waarin snel en doeltreffend geschakeld wordt ten behoeve van werkgevers en werknemers, is onmisbaar. In Twente doet iedereen mee om dit netwerk rond het Mobiliteitscentrum te doen groeien. Het streven is een duurzaam netwerk, dat ook in jaren van voorspoed zijn waarde bewijst.

Achtergrond

Voor veel werkgevers zijn het onzekere tijden. Het Mobiliteitscentrum Twente is er voor werkgevers die (vrezend om) in de problemen komen of die gedwongen zijn tot werktijdverkorting of ontslag ten gevolge van de kredietcrisis. Het Mobiliteitscentrum benadert werkgevers proactief om zo op tijd signalen op te vangen over reorganisaties, inkrimping en collectieve ontslagen. Op basis van deze signalen kan het Mobiliteitscentrum werkgevers verschillende vormen van dienstverlening bieden. Het centrum is voortvarend van start gegaan. In korte tijd is het uitgegroeid tot de schakelaar van Twente. Om het Mobiliteitscentrum in staat te stellen optimaal te functioneren als verbindende schakel is het van belang dat het netwerk er omheen transparant en stevig is. Een netwerk dat ook na de recessie zijn waarde bewijst. In de eerste plaats is de ontwikkeling van het Mobiliteitscentrum een verantwoordelijkheid van het UWV Werkbedrijf, maar met dit project ondersteunen de partners de ontwikkeling van het Mobiliteitscentrum.

Doelstelling en effecten

De doelstelling van het project is om in 2009/2010 het Mobiliteitscentrum stevig in te bedden in een transparant netwerk, zodat er snel en doeltreffend geschakeld kan worden. Dat betekent dat er naast een goede PR-campagne ook veel persoonlijk contact gelegd moet worden. Het uiteindelijke streven is de realisatie van een goedwerkend en effectief Mobiliteitscentrum dat optimaal toegankelijk is voor de doelgroep en eenvoudig toegang heeft tot alle relevante partners. Dit heeft zowel op de korte termijn effect met het oog op de crisis, maar ook op de lange termijn. Er ligt dan een sterk regionaal netwerk waarin de arbeidsmarktpartners elkaar snel weten te vinden.

Aanpak

Vanuit het Mobiliteitscentrum wordt gewerkt aan de bouw van en koppelingen in het netwerk. Twee zaken waar vanuit regionaal oogpunt extra aandacht voor is en waar extra op wordt ingezet (bovenop de acties van het UWV Werkbedrijf zelf):

1. Een overzichtelijke kaart van de regionale arbeidsmarkt die ook na de recessie actueel wordt gehouden en bijdraagt aan een verbeterde match tussen vraag en aanbod.
2. Organisatie van informele bijeenkomsten voor werkgevers en andere arbeidsmarktpartners om het netwerk op persoonlijk niveau te versterken.

Eind 2009 en eind 2010 wordt een evaluatief onderzoek gedaan naar de toegankelijkheid van en tevredenheid over het netwerk rond het Mobiliteitscentrum Twente.

Betrokkenen

Het UWV Werkbedrijf trekt De schakelaar van Twente. Andere partijen die in ieder geval betrokken zijn bij dit initiatief: gemeenten, Regio Twente, werkgeversorganisaties, Kamer van Koophandel, MKB Twente, VNO-NCW Twente, Colo, onderwijsinstellingen en O&O fondsen.

Benodigde middelen

Het Mobiliteitscentrum Twente draait op 3 fte die het UWV Werkbedrijf bekostigt vanuit extra middelen die van het Rijk zijn ontvangen. Daarnaast worden er ten behoeve van het Mobiliteitscentrum 7 fte vanuit de Werkpleinen ingezet. Dit gebeurt op flexibele basis, afhankelijk van de drukte op een bepaald moment. De gemeenten Almelo en Enschede dragen de lasten (ongeveer 70.000 per fte) van 2 fte, de overige fte zijn voor rekening van het UWV Werkbedrijf. De gemeente Hengelo draagt bij aan het Servicepunt Techniek, dat samenhangt met het Mobiliteitscentrum. In totaal is er met het Mobiliteitscentrum ongeveer € 450.000,= gemoeid (rijksmiddelen en middelen van UWV Werkbedrijf en betrokken gemeenten). Om het Mobiliteitscentrum stevig in te bedden in een transparant netwerk, zodat er snel en doeltreffend geschakeld kan worden in Twente, ook na de recessie, wordt een beroep gedaan op de regio voor een eenmalig bedrag van €100.000,= voor de komende twee jaar.

Flexbedrijven

De afgelopen jaren werd duidelijk dat een krappe arbeidsmarkt werkgevers belemmert in hun ontwikkeling. Vanuit dit oogpunt is het van belang om de beroepsbevolking zowel kwalitatief als kwantitatief op peil te houden. In Twente doet iedereen mee om werknemers die nu hun baan verliezen en niet direct naar ander werk bemiddeld worden, fit te houden. Bij een aantrekkende economie zijn zij dan klaar om snel weer aan de slag te gaan.

Achtergrond

De afgelopen jaren werd duidelijk dat een mismatch in de vraag naar werknemers en het aanbod daarvan ondernemers belemmert in hun ontwikkeling. Vanuit deze constatering is het van belang om de beroepsbevolking zowel kwantitatief als kwalitatief op peil te brengen en te houden. Op dit moment probeert het Mobiliteitscentrum Twente mensen proactief van werk naar werk te begeleiden, gebruikmakend van het regionale netwerk. Helaas zal dit niet voor iedereen mogelijk zijn. Deze mensen mogen niet thuis komen te zitten, maar moeten fit gehouden worden. Zij moeten betrokken blijven bij werk en actief worden gehouden door training, opleiding, bedrijfsbezoeken en activiteiten in relatie tot (ontwikkeling van) competenties. Niet alleen voor henzelf, maar ook met het oog op het beroep dat werkgevers straks weer op deze mensen gaan doen. Werkgevers zijn gebaat bij werknemers die snel kunnen instromen en beschikken over de juiste competenties. De gemeente Hengelo heeft hier recent vorm aangegeven door het ontwikkelen van een flexbedrijf.

Doelstelling en effecten

Doel van het project is het ontwikkelen van flexbedrijven door gemeenten in de regio. Flexbedrijven zijn bedrijven waar de werknemersvaardigheden worden onderhouden dan wel worden versterkt. In een flexbedrijf wordt aan de ene kant aan scholing gewerkt. Aan de andere kant worden allerlei activiteiten opgepakt in het publieke domein. Hierdoor heeft de samenleving direct baat bij de acties vanuit het flexbedrijf. De bedoeling is dat de gemeenten Almelo, Enschede en Hengelo allemaal een flexbedrijf ontwikkelen, dichtbij de Werkpleinen. De bedrijven zijn complementair aan elkaar wat betreft doelgroepen en branches die ze bedienen. Met de drie flexbedrijven worden jaarlijks 60 plaatsen geboden. Het gaat om plaatsen en niet om mensen. Het kan dus zijn dat er meer mensen per jaar gebruik maken van het flexbedrijf. Deze mensen kunnen bij het aantrekken van de markt direct uitstromen. Tevens is er dan een infrastructuur opgezet die op de langere termijn kan worden ingezet om mensen met een langere afstand tot de arbeidsmarkt duurzaam te re-integreren.

Aanpak

Met dit project worden drie flexbedrijven ontwikkeld. De verantwoordelijkheid ligt primair bij de gemeenten, maar er wordt samengewerkt het UWV Werkbedrijf. De flexbedrijven worden aangesloten op de bestaande structuren en initiatieven. De SW-bedrijven, het ROC van Twente, STODT, het P-team en kenniscentra zullen (naast alle gemeenten) betrokken worden. Tot slot zal de werkgeversbenadering van de werkpleinen ervoor zorgen dat er zo snel mogelijk een reguliere functie ter beschikking is voor deze mensen.

Betrokkenen

Flexbedrijven wordt in eerste instantie getrokken door de gemeenten Almelo, Hengelo en Enschede. Andere betrokken partijen zijn in ieder geval: het P-team, gemeenten, Regio Twente, UWV Werkbedrijf.

Benodigde middelen

Om de ontwikkeling van de flexbedrijven mogelijk te maken in de jaren 2009 t/m 2011 is een bedrag van circa €1.800.000,= benodigd. Een bedrag van € 1.200.000,= wordt bekostigd vanuit het W-deel van de betrokken gemeenten en de O&O fondsen. Voor de resterende € 600.000,= wordt een beroep gedaan op de Agenda van Twente. De infrastructuur van de flexbedrijven kan ook voor andere doelgroepen in de regio worden ingezet. Gedacht kan worden aan het maken van simulatie stageplekken. Vanuit die gedachte wordt gekeken naar de mogelijkheid om aan te sluiten op het Actieplan Jeugdwerkloosheid van het kabinet. Uit dat plan kan aanvullende financiering komen, waarmee het rendement kan worden verhoogd.

Twentse trainees

Twente heeft met de aanwezige kennisinfrastructuur een uitstekende uitgangspositie om tot één van Europa's meest vooruitstrevende regio's te behoren. Wie gaat voor kennis, gaat voor mensen. Kennisintensieve werkgelegenheid vraagt om hoogopgeleide kenniswerkers. Om het aandeel hoogopgeleiden in de Twentse beroepsbevolking te vergroten slaan drie partijen de handen ineen: Career Center Twente, de Fast Forward en het traineeproject van Netwerkstad Twente.

Achtergrond

Twente heeft met de aanwezige kennisinfrastructuur een uitstekende uitgangspositie om tot één van Europa's meest vooruitstrevende regio's te behoren. Wie gaat voor kennis, gaat voor mensen. Kennisintensieve werkgelegenheid vraagt om hoogopgeleide kenniswerkers. Het blijkt echter niet eenvoudig om deze mensen naar Twente te halen en om ze hier te houden. Zeker niet de komende twee jaar, omdat veel bedrijven (naar verwachting) de deur gesloten houden. Om het aandeel hoogopgeleiden in de Twentse beroepsbevolking, nu en in de toekomst, te vergroten slaan drie partijen de handen in: Career Center Twente (CCT), de traineeshipformule Fast Forward en het traineeproject van Netwerkstad Twente. De drie partijen dragen afzonderlijk bij aan het behoud en aantrekken van hoogopgeleide afstudeerders in de regio. Met een intensievere samenwerking kan meer worden bereikt. Juist in 2009 en 2010 is het van belang afstudeerders (trainee-)arrangementen te bieden waardoor ze voor de regio behouden blijven. Wie nu vertrekt komt niet snel meer terug, ook al hebben de Twentse werkgevers hen straks keihard nodig. Door krachten te bundelen, netwerken te delen en de samenwerking (ook op praktisch en concreet niveau) te intensiveren willen CCT, Fast Forward en het traineeproject van Netwerkstad Twente hoogopgeleiden voor de regio behouden en daarmee het niveau van de beroepsbevolking meer op het niveau van de vraag van de werkgevers te brengen.

Doelstelling en effecten

De doelstelling van het project is om het aandeel hoogopgeleiden in de Twentse beroepsbevolking te vergroten door de samenwerking tussen CCT, Fast Forward en Netwerkstad in het kader van hun traineeprogramma's te versterken en intensiveren.

Aanpak

Om het aandeel hoogopgeleiden in de Twentse beroepsbevolking te vergroten wordt een vijftal acties geïnitieerd:

1. Onder aansturing van het CCT vormen medewerkers van Fast Forward, het traineeproject Netwerkstad en het CCT een Taskforce Twentse Trainees. Deze Taskforce heeft de opdracht om zowel op strategisch niveau als op praktisch niveau de samenwerking en afstemming tussen de drie initiatieven te regelen en te komen tot een geïntegreerde benadering van werkgevers in de regio. Ter ondersteuning van de Taskforce wordt een ambassadeursnetwerk opgezet met vertegenwoordigers uit het Twentse bedrijfsleven en de Twentse gemeenten. Deze ambassadeurs ondersteunen de activiteiten van de Taskforce, zetten deze regelmatig in de spotlights en dienen als klankbord.
2. Het CCT start het traineeproject Trainees voor Innovatief Twente. Het idee is om, waar er nu voor afgestudeerden in bepaalde technische sectoren in Twente nauwelijks banen te vinden zijn, toch mogelijkheden te scheppen in de vorm van traineeships. Hiermee houd je de regio op de kaart en heb je over een paar jaar, als de tekorten weer in alle hevigheid toeslaan, mensen beschikbaar. Ingestoken wordt op 30 traineplaatsen gedurende twee jaar, waarbij de overheid 50% van de lasten draagt en de bedrijven de andere helft.
3. Fast Forward heeft in deze tijd moeite om voldoende traineplaatsen voor de trainees van het programma te vinden. Daarom wordt in samenwerking met CCT, MKB, VNO NCW, Technologische Kring Twente en Regio Twente een gespecialiseerd Fast Forward programma ontwikkeld in de richtingen Finance, HRM, Communicatie en Bestuurskunde. Het gaat om 10 tot 15 plaatsen gedurende twee jaar. Een deel van deze trainees wordt ingezet via een pool/kenniscentrum voor het midden- en kleinbedrijf en de TKT-bedrijven in de regio.
4. Via de communicatiekanalen van alle POWI- partners wordt CCT, Fast Forward en het traineeproject van Netwerkstad regelmatig in de spotlights gezet en onder de aandacht gebracht. Specifiek aandachtspunt hierbij vormen de (regionale) werkgevers, onderwijsinstellingen en hun studenten.
5. In overleg met het ROC van Twente en het AOC Oost wordt door de Taskforce Twentse Trainees een verkenning uitgevoerd of voor het MBO ook een traineeformule kan worden geïnitieerd. Daarbij wordt in elk geval gekeken naar instroom in de regionale overheidsdienst, mogelijk in combinatie met een deeltijd HBO-traject.

Betrokkenen

CCT trekt Twentse trainees. Andere partijen die in ieder geval betrokken zijn: Fast Forward, Netwerkstad Twente, MKB Twente, VNO-NCW Twente, Technologie Kring Twente, Regio Twente, Saxion, UT, ROC van Twente en AOC Oost.

Benodigde middelen

Een eerste begroting van dit project laat zien dat voor alle activiteiten gezamenlijk een bedrag van ongeveer 3 miljoen euro benodigd is. Het regionale bedrijfsleven zal bijna 1,4 miljoen euro op zich nemen. Voor een bedrag van ongeveer 1,6 miljoen wordt een beroep gedaan op overheidsmiddelen. Voor de helft daarvan (€ 800.000,=) wordt een beroep gedaan op de Agenda van Twente. Voor de andere helft worden aanvragen voorbereid op rijksniveau (€ 800.000,=).

Zicht op Twente

Om te voorkomen dat in Twente door de bomen het bos niet meer te zien is, wordt een inventarisatie gemaakt van alle lopende activiteiten, projecten en programma's. De inventarisatie wordt vervolgens geanalyseerd op samenhang, nut en noodzaak. Op basis van deze analyse kan worden beoordeeld wat door moet gaan, versterkt moet worden of kan worden beëindigd.

Achtergrond

Tijdens het opstellen van dit arbeidsmarktplan is opgevallen dat in Twente tientallen activiteiten, initiatieven, projecten programma's lopen die op enigerlei wijze betrekking hebben op de Twentse arbeidsmarkt. Wat ook opviel, was dat er veel vergelijkbare dingen gebeuren door veelal dezelfde partijen. Ook is de status van en samenhang tussen alle activiteiten niet altijd helder.

Doelstelling en effecten

Het doel is om een duidelijk overzicht te krijgen van alle arbeidsmarktgerelateerde projecten en activiteiten die in Twente spelen. Het streven is om dit overzicht met enige regelmaat opnieuw op te stellen en te benutten om de activiteiten te optimaliseren.

Aanpak

Een in te stellen werkgroep Zicht op Twente zal alle activiteiten in beeld gaan brengen. Deze inventarisatie wordt opgesteld, vervolgens geanalyseerd op samenhang, overlap, nut en noodzaak en daarna gepubliceerd en actueel gehouden.

Betrokkenen

Regio Twente trekt Zicht op Twente. Partijen actief op de Twentse arbeidsmarkt worden als vanzelf bij de inventarisatie betrokken.

Benodigde middelen

Voor de inventarisatie en analyse en om de resultaten te kunnen publiceren in een brochure en op een website is een bedrag benodigd van circa €65.000,=. Hiervoor wordt formatie bij de Regio Twente vrijgespeeld (in totaal voor een bedrag van € 25.000,=). Voor het resterende deel wordt een beroep gedaan op de Agenda van Twente.

6 RANDVOORWAARDEN

Dit arbeidsmarktplan is in opdracht van het DB POWI opgesteld door een werkgroep onder leiding van Mieke Kuik-Verweg en is een majeur project van de Agenda van Twente. Dat betekent dat het plan binnen de kaders en doelstellingen van die agenda is opgesteld en wordt uitgevoerd. Om te zorgen dat het juist wordt uitgevoerd worden in dit hoofdstuk enkele zaken met betrekking tot organisatie en middelen beschreven.

Organisatie

DB POWI-voorzitter Myra Koomen en gedeputeerde Carry Abbenhues vormen het bestuurlijk koppel voor het Twents arbeidsmarktplan. Het plan en de bijbehorende initiatieven worden onder verantwoordelijkheid van het DB POWI uitgevoerd.

Voor alle nieuwe initiatieven is een opdrachtgever benoemd. Indien wordt ingestemd met dit plan gaan deze opdrachtenleiders met de verdere uitwerking van de nieuwe initiatieven aan de slag. De uitgewerkte projectplannen zullen na de zomer van 2009 gereed zijn en door het DB POWI worden beoordeeld. Vanuit het POWI treedt per project een DB-lid op als portefeuillehouder. Bij vaststelling van dit plan bepaalt het DB POWI de verdeling.

De opdrachtgevers leggen over de uitvoering verantwoording af aan het DB POWI. Het DB POWI verantwoordt aan de Regioraad. Het arbeidsmarktplan geldt als majeur project in het kader van de Agenda van Twente. De uitvoering zal feitelijk geschieden gedurende de jaren 2010 en 2011. Die jaren rapporteren de opdrachtgevers aan het DB POWI over de voortgang van de nieuwe initiatieven. Het DB POWI rapporteert aan de Regioraad en komt op basis van de resultaten van de nieuwe initiatieven in de loop van 2011 moet een voorstel voor de verdere uitvoering van dit plan op de (midden)lange termijn.

Financiën

Dit arbeidsmarktplan (en de daaruit volgende nieuwe initiatieven) doet een beroep op de middelen van de Agenda van Twente. In totaal is er is ongeveer een bedrag van ongeveer **7,6 miljoen euro** benodigd voor de uitvoering van de uit het plan voortkomende initiatieven. De aanvraag in het kader van de Agenda van Twente bedraagt **2,6 miljoen euro**. De rest van het bedrag wordt door alle betrokken partijen (onderwijs, bedrijfsleven en overheid)opgebracht. In hoofdstuk 5 zijn alle nieuwe initiatieven uitgebreid beschreven. Op de volgende pagina wordt volstaan met een overzicht van de bedragen die per project in het kader van de Agenda van Twente worden aangevraagd.

In de projectplannen van de nieuwe initiatieven worden gedetailleerd begrotingen uitgewerkt. Bedragen kunnen dus nog enigszins wijzigen. Duidelijkheid hierover volgt na de zomer van 2009. Hierbij wordt ook specifiek inzichtelijk gemaakt wat er aan middelen wordt ingebracht door de verschillende partners en welke andere subsidiebronnen aangesproken worden.

Het DB POWI behoudt zich het recht voor om op basis van de definitieve projectplannen en eventuele nieuwe ontwikkelingen (economisch en/of beleidsmatig op provinciaal of rijksniveau) te schuiven met middelen tussen projecten en eventueel vrijvallende middelen in te zetten voor moderne en creatieve initiatieven als deze zich aandienen en passen binnen de kaders en de geest van dit arbeidsmarktplan.

Inkomsten		Uitgaven	
Stage in Twente		Stage in Twente	€ 630.000
> Overig	€ 330.000		
> Agenda van Twente	€ 300.000		
Doorleren loont!		Doorleren loont!	€ 1.500.000
> Overig	€ 800.000		
> Agenda van Twente	€ 700.000		
Twee handen op één buik		Twee handen op één buik	€ 95.000
> Overig	€ 25.000		
> Agenda van Twente	€ 70.000		
De Schakelaar van Twente		De Schakelaar van Twente	€ 550.000
> Overig	€ 450.000		
> Agenda van Twente	€ 100.000		
Flexbedrijven		Flexbedrijven	€ 1.800.000
> Overig	1.200.000		
> Agenda van Twente	600.000		
Twentse trainees		Twentse trainees	€ 3.000.000
> Overig	2.200.000		
> Agenda van Twente	800.000		
Zicht op Twente		Zicht op Twente	€ 65.000
> Overig	€ 25.000		
> Agenda van Twente	€ 40.000		
Overig	€ 5.030.000		
Agenda van Twente	€ 2.610.000		
Totaal	€ 7.640.000	Totaal	€ 7.640.000

BIJLAGEN

- › De intentieverklaring *In Twente doet iedereen mee*
- › De brief van Gedeputeerde Staten provincie Overijssel.