

Aan:
de voorzitter en leden van
Provinciale Staten van Drenthe

Assen, 29 juni 2016

Ons kenmerk 26/3.3/2016003057

Behandeld door mevrouw T. Kleine Sextro (0592) 36 58 56

Onderwerp: 'Samen werken aan een sterke regionale Human Capital - Uitvoeringsprogramma Arbeidsmarkt en Onderwijs 2016-2019'

Geachte voorzitter/leden,

Wij hebben de nieuwe economische Beleidsnota 'De Economische Koers Drenthe 2016-2019' inmiddels ter vaststelling aan uw Staten voorgelegd. In de Koers staat naast 'Concurrentiekracht', 'Groene Economie' en 'Vestigingsklimaat' ook de versterking van de Drentse arbeidsmarkt centraal. Een arbeidsmarkt waar alle werkgevers beschikken over voldoende en goed geschoold personeel en waar werknemers een baan vinden die aansluit bij hun opleiding en competenties. Dit is niet alleen de belangrijkste randvoorwaarde voor de gewenste economische ontwikkeling, maar ook een voorwaarde voor een leefbare provincie. Zodoende ligt er ook een duidelijke verbinding met ons sociale en leefbaarheidsbeleid, zoals dat is uitgewerkt in de kadernotitie 'Krimp en Leefbaarheid 2016-2020'.

De provincie heeft echter geen formele of wettelijke taak op het terrein van de arbeidsmarkt. Haar betrokkenheid komt voort uit een algemene bestuurlijke verantwoordelijkheid voor het welzijn en de welvaart van de Drentse burgers. Het is daarom van belang de provinciale beleidsdoelstellingen op dit terrein helder te formuleren en het samenspel van rollen, taken en activiteiten met partners een gezicht te geven.

Richtingbepaling met stakeholders

Op 20 januari 2016 hebben wij u per brief geïnformeerd over ons voornemen de inzet van de provincie Drenthe op het arbeidsmarktterrein nader te concretiseren door middel van een operationeel uitvoeringsprogramma. Een uitvoeringsprogramma waarin wij samen met de stakeholders op het terrein van Arbeidsmarkt en Onderwijs, ondernemers, maatschappelijke organisaties en andere overheden de juiste keuzes maken voor een veerkrachtige Drentse arbeidsmarkt. Coöperatief, gericht op integrale projecten, met ruimte voor flexibiliteit en oog voor resultaat, zodat onze provincie een



aantrekkelijke keuze blijft voor bestaande en nieuwe bedrijven en er meer banen ontstaan.

Om samen met onze partners tot het nieuwe uitvoeringsprogramma te komen, hebben wij de afgelopen periode een drietal werkateliers georganiseerd. Tijdens de werkateliers hebben wij het gezamenlijke belang bepaald, de opgaven benoemd en samen gezocht naar oplossingen en kansen. Ook het gesprek met uw Staten op 17 februari 2016 heeft richting gegeven aan het huidige document. Zo is er mede op uw verzoek een analyse opgenomen en zijn de korte- en langetermijnactiviteiten nader uitgewerkt.

Inzet op structuurversterking Drentse arbeidsmarkt blijft nodig

De Drentse arbeidsmarkt en de werkgelegenheid zijn in de afgelopen jaren aan grote veranderingen onderhevig geweest. Deze veranderingen vragen om een arbeidsmarkt die flexibel is en een beroepsbevolking die breed inzetbaar is. De werkloosheid is weliswaar nu nog een punt van zorg, maar wij moeten niet uit het oog verliezen dat wij binnen afzienbare termijn weer te maken krijgen met krapte in een aantal sectoren.

In de 'Economische Koers Drenthe 2016-2019' heeft de provincie benoemd dat zij wil inzetten op het ondersteunen van de mobiliteit en inzetbaarheid van werknemers en werkzoekenden en een betere aansluiting van het onderwijs op de behoeften van het bedrijfsleven. Het voorliggende programma concretiseert deze inzet. Voorbeelden zijn de initiatieven in het kader van het Techniekpact Noord, afspraken met sociale partners en branche-organisaties over de oprichting van het Servicepunt Techniek en het versneld aan het werk helpen van 800 werkzoekenden in het kader van de steunaanvraag Europees Globaliseringsfonds (EGF) voor de ontslagen in de Drentse retailsector.

Monitoring en evaluatie

Gedurende de uitvoeringsperiode van dit programma monitort de provincie samen met alle belanghebbenden de ontwikkelingen van de arbeidsmarkt. Hiervoor zijn per operationele doelstelling indicatoren benoemd voor de monitoring. Deze geven de toestand van de arbeidsmarkt in een notendop weer. Mocht het op basis van deze informatie nodig zijn de beleidsfocus te heroverwegen, dan zullen wij dat samen met u en onze partners doen. Zodoende is uitvoering van het provinciale arbeidsmarktbeleid dan ook geen vaststaand gegeven, maar een momentopname in een dynamisch proces.

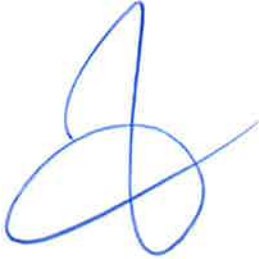
Financiën

Voor de uitvoering van het programma wordt geput uit bestaande programma's in de Begroting. Primair betreft dit programma 2 Regionale Economie. Besluitvorming over de financiële kaders vindt plaats bij de jaarlijkse begrotingsbehandeling. U wordt via de reguliere rapportages in het kader van de begrotingscyclus op de hoogte gehouden van de voortgang van de uitvoering.

Het uitvoeringsprogramma wordt u hierbij aangeboden. Hoofdstuk 4 vormt de kern van het uitvoeringsprogramma en is zelfstandig leesbaar.

Hoogachtend,

Gedeputeerde Staten van Drenthe,



, secretaris



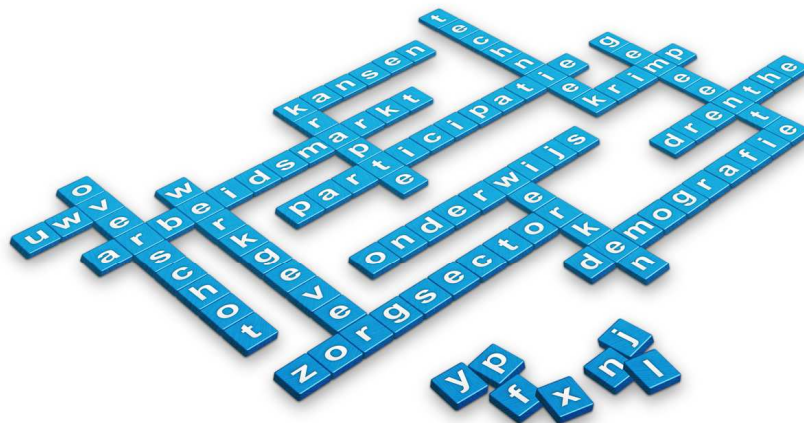
, voorzitter

Bijlage: Uitvoeringsprogramma Arbeidsmarkt en Onderwijs

md/coll.

Wie doet het werk van morgen? Samen investeren in een sterke regionale Human Capital

Uitvoeringsprogramma
Arbeidsmarkt en Onderwijs 2016-2019



Voorwoord

Beste lezer,

Voor u ligt het nieuwe Uitvoeringsprogramma Arbeidsmarkt en Onderwijs van de provincie Drenthe voor de jaren 2016-2019. Een mooi programma dat wij de afgelopen maanden co-creërend met onze partners op het terrein van Arbeidsmarkt en Onderwijs hebben vormgegeven. Juist door als overheid, onderwijs en bedrijfsleven nog nauwer samen te werken, kunnen we een win-winsituatie creëren en voorkomen dat de arbeidsmarkt de remmende factor op de economische groei wordt.

De Drentse economie is volop in beweging. Op de korte en lange termijn komt heel veel op de Drentse arbeidsmarkt af. De inzetbaarheid van mensen en de aansluiting tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt zijn daarbij de sleutelwoorden die ons gezamenlijk bezig houden.

Samen met onze partners willen wij dan ook investeren in leren, scholing en kennisontwikkeling zodat de competenties van mensen blijven aansluiten bij de (toekomstige) vraag van werkgevers. Vooral aandacht voor de duurzame inzetbaarheid van mensen (leven lang leren) is daarbij van groot belang om de Drentse economie ook in de toekomst vitaal te houden. Daarnaast willen we investeren in de beroepsbevolking van de toekomst en mensen die op dit moment werkloos zijn zodat, als de economie zich verder herstelt, Drenthe over een goed arbeidspotentieel beschikt. Kortom, we staan voor grote uitdagingen, die elk een verschillende aanpak vergen.

De provinciale rol in het arbeidsmarktbeleid is echter niet altijd even helder te duiden. Daarnaast is de context waarbinnen het provinciale arbeidsmarktbeleid wordt geformuleerd voortdurend in beweging. Uit eigen ervaring weten wij dat overheidsmaatregelen komen en gaan en instituties worden opgebouwd en weer afgebroken. Het is daarom van belang de provinciale beleidsdoelstellingen op dit terrein helder te formuleren en het samenspel van rollen, taken en activiteiten met partners inzichtelijk te maken.

Volgens mij is dat met het voorliggende Uitvoeringsprogramma goed gelukt. Samen met de Economische Koers Drenthe 2016-2019 en Dynamisch Drenthe 2016-2019 geeft dit programma een helder en overzichtelijk perspectief voor de acties die de provincie Drenthe uitvoert bij het bevorderen en optimaliseren van het 'leren en werken' in de provincie. Een voor ieder herkenbaar vertrekpunt voor samenwerking op het dynamische terrein van arbeidsmarkt en onderwijs met de provincie Drenthe.

Ik nodig dan ook graag alle betrokken partijen uit gezamenlijk verder te werken aan de ontwikkeling en versterking van de regionale arbeidsmarkt. Een arbeidsmarkt waar vraag en aanbod van arbeid, meer in balans zijn, bestaande werkgelegenheid behouden en nieuwe gecreëerd wordt. En nu: aan de slag!

Assen, juni 2016

Cees Bijl

Gedeputeerde Arbeidsmarkt en Onderwijs van de provincie Drenthe

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Inhoudsopgave.....	3
1. Inleiding en Leeswijzer	4
1.1 Introductie.....	4
1.2 Gebruikte adviezen	5
1.3.Relatie met andere beleidsinitiatieven	5
1.4 Leeswijzer	6
2. Dynamiek en structuur van de Drentse arbeidsmarkt.....	7
2.1 Feiten en cijfers	7
2.2 Ontwikkelingen en trends op de arbeidsmarkt – De toekomst begint nu	9
2.3 De infrastructuur van de Drentse arbeidsmarkt	11
2.4 Provinciaal beleid tot nu toe - een korte terugblik	13
3. Naar een nieuw uitvoeringsprogramma.....	17
3.1 De kracht van de Provincie - Positionering en strategische inzet	17
3.2 Beleidsambitie voor de komende jaren	18
3.3 Samen met partners.....	18
4. Naar de inhoud: Het Uitvoeringsprogramma.....	19
4.1 De vraagstukken van de Drentse arbeidsmarkt in het kort	19
4.2 Van visie naar actie.....	21
4.3 Monitoring en evaluatie.....	22
4.4 Betere aansluiting onderwijs bij behoeften bedrijfsleven	23
4.5 Wij investeren in de beroepsbevolking en arbeidsmarkt van de toekomst.....	24
4.6 Wij zetten in op wederzijdse grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit	25
4.7 Werkgelegenheidstoename en werkloosheidsdaling op korte termijn	25
5. Financiering	27
6. Afkortingswijzer	28

Bijlagen

- **1. Analyse van de uitdagingen provinciale arbeidsmarktbeleid**
- **2. Samenwerkingsagenda activiteiten gekoppeld aan de doelstellingen**
- **3. Samenvatting Programmalijn Human Capital in NIA**

1. Inleiding en Leeswijzer

1.1 Introductie

Dit Uitvoeringsprogramma ‘Samen investeren in een sterke regionale human capital’ gaat over de inzet van de Provincie op het terrein van arbeidsmarkt en onderwijs in de komende 3,5 jaar. Enerzijds is het een actualisatie van het provinciale beleid zoals dat de laatste jaren is ingezet. Anderzijds is het een nadere uitwerking van het bestuursakkoord ‘Dynamisch en Ondernemend’ en de nieuwe ‘Economische Koers Drenthe 2016-2019’. Hierin is ‘Arbeidsmarkt’ naast ‘Concurrentiekracht’, ‘Groene Economie’ en ‘Vestigingsklimaat’ één van de vier programmaliijnen.

De provinciale inzet op dit terrein komt voort uit een algemene betrokkenheid voor het welzijn en de welvaart van de inwoners van Drenthe en niet vanuit een formele of wettelijke taak op het gebied van de arbeidsmarkt. Banen zijn immers essentieel voor een leefbare provincie. Het gaat daarbij vooral om efficiency-overwegingen – het efficiënter bij elkaar brengen van vraag en aanbod, het samenbinden en samenbrengen. Zodoende slaat de titel ‘Samen investeren in een sterke regionale human capital’ zowel op het proces, als ook op het doel van het provinciale beleid voor arbeidsmarkt en onderwijs.

Ten eerste willen we nog meer dan het in de afgelopen periode al het geval was, samen met onze partners, aan de slag voor een duurzame arbeidsmarkt in Drenthe. De voorliggende notitie is dan ook tot stand gekomen in een iteratief proces met onze partners. Onder andere hebben wij naast bespreking in de reguliere overlegstructuren, in het voorjaar 2016 een drietal thematische werksessies gehouden met ondernemers, onderwijsinstellingen, maatschappelijke organisaties en andere overheden. De opbrengst van deze sessies heeft richting gegeven aan het bijstellen en actualiseren van het provinciale arbeidsmarktbeleid, zoals in dit document is uitgewerkt. In bijlage 1 is een beknopt overzicht van de werksessies met de stakeholders opgenomen.

Ten tweede zijn wij ervan overtuigd dat een sterke economie niet kan bestaan zonder een goed opgeleide beroepsbevolking. We leven immers in een wereld waarin bedrijven zich dáár vestigen, waar het talent is. Vroegtijdig investeren in voldoende en goed talent (Human Capital) is daarom onmisbaar op elk terrein van de Drentse economie. Dit vraagt om nauwkeurig inzicht in de toekomstige vraag van het bedrijfsleven en een sluitend onderwijssysteem voor alle niveaus. Zowel Drentse talenten als talenten van buiten onze regio moeten we maximaal stimuleren zich continu te ontwikkelen, zowel in het onderwijs als in de praktijk van onze bedrijven. Daarbij sluiten onze uitgangspunten en doelstellingen op dit beleidsterrein aan bij het beleid van de Europese Unie waarin inclusieve groei, naast slimme en duurzame groei, één van de uitdagingen is.

Tot slot betreft de voorliggende notitie niet een drastische koerswijziging, maar een bijstelling van de ingezette koers. Het gaat om de keuzes waarmee we onze arbeidsmarkt doelstellingen binnen de beperkte provinciale mogelijkheden een gezicht willen geven. In deze notitie wordt ons uitvoeringsprogramma voor 2016-2019 gepresenteerd.

De centrale vraagstelling luidt:

Wat zijn de (toekomstige) uitdagingen en ontwikkelingen op de Drentse arbeidsmarkt, welke provinciale doelstellingen kunnen hiervan worden afgeleid en hoe gaan wij die maximaal realiseren in de bestuursperiode 2015-2019?

1.2 Gebruikte adviezen

Het voorliggende Uitvoeringsprogramma bouwt inhoudelijke voort op onze inzet en ervaringen van de afgelopen jaren (zie 2.4) en de input die is opgehaald tijdens de arbeidsmarkt sessies in het voorjaar 2016. Daarnaast is het een resultaat van een analyse gebaseerd op de diverse arbeidsmarkt studies en beleidsnotities die recent, sectoraal, regionaal en provinciaal zijn verschenen. Zoals de Noordervisie waarin de langetermijnstrategie voor de periode tot en met 2040 is uitgestippeld en de opgaven voor Noord-Nederland zijn beschreven. Deze visie is vervolgens verder uitgewerkt in de Noordelijke Innovatie Agenda (NIA) en de Gebiedsagenda Noord-Nederland waarin de versterking van de Human Capital deel van uitmaakt. Tevens bieden ook onderzoeken van het Rathenau Institute, het onderzoeksrapport van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR): 'Naar een lerende economie', en 'KOMPAS 2020 Samen werken aan een sterke regio' van het IPO aanvullende aanknopingspunten voor de keuzes die in deze notitie worden gemaakt. Kernpunten van deze adviezen zijn het investeren in kennis en scholing en het beter verbinden van ondernemers, onderwijs en overheden.

1.3 Relatie met andere (beleids)initiatieven

Het arbeidsmarktbeleid van de provincie is autonoom beleid en inhoudelijk gekoppeld aan de provinciale kerntaak op het gebied van de regionale economie voor de productiefactor arbeid binnen het economisch beleid. Een goede werking van de arbeidsmarkt is een belangrijke voorwaarde voor de gewenste economische ontwikkeling en een leefbare provincie. De in dit programma beschreven acties moeten dan ook nadrukkelijk in samenhang worden geplaatst met de opgaven op economisch terrein. Tevens vraagt arbeidsmarktbeleid om een integrale uitwerking in relatie met andere beleidsterreinen.

In de uitvoering zal dan ook voortdurend worden geschakeld met de reeds lopende initiatieven rond kennisontwikkeling in het kader van o.a.: Klimaat & Energie (Energieagenda), Milieu (Circulaire Economie), Vrijetijdseconomie (Sectorplan Vrijetijd), Biobased Economy (CIV Chemie). Want het welslagen van deze belangrijke pijlers van de Drentse economie valt of staat met een krachtvolle aanpak van de (verwachte) arbeidsmarkt tekorten binnen deze sectoren. Vanuit de opgaven van een inclusieve arbeidsmarkt ligt er ook een link met ons personeels- en inkoopbeleid (zie 2.5).

Een niet minder belangrijk aandachtspunt is daarnaast ook de verbinding met het sociale- en leefbaarheid beleid van de provincie, zoals dat is uitgewerkt in de kadernotitie 'Krimp en Leefbaarheid 2016-2020'. De hierin beschreven prioritaire thema's zoals '*Onderwijs en toeleiding arbeidsmarkt*' zijn gebaseerd op een ketenaanpak. Die aanpak heeft tot doel het brede onderwijsveld voor iedereen toegankelijk te maken en zorg te dragen voor een upgrading van het opleidingsniveau van de Drentse beroepsbevolking. Borging van de basiskwaliteit in het onderwijs en het tijdig anticiperen op krimp in het onderwijs staat hierin voorop. In Dynamisch Drenthe zijn de volgende subopgaven benoemd:

- Verbeteren van de (initiële) onderwijskwaliteit die aansluit bij de vraag vanuit de arbeidsmarkt.
- Inspelen op de gevolgen van krimp voor het onderwijs
- Aanpak van laaggeletterdheid

De doelen worden in het Uitvoeringsprogramma Dynamisch Drenthe vertaald naar concrete acties.

Deze benaderingswijze sluit dus goed aan bij het voorliggende uitvoeringsprogramma waarin het sectorale belang van de arbeidsmarkt (de vraagkant) centraal staat. Door de combinatie van deze twee beleidsvelden wordt zowel de vraagkant als de aanbodkant bediend en wordt de Drentse arbeidsmarkt op integrale wijze versterkt.

1.4 Leeswijzer

Na dit inleidende hoofdstuk bevat het uitvoeringsprogramma vier hoofdstukken. De hoofdstukken 2 en 3 vormen een algemene analyse op het onderwerp. Hoofdstuk 2 beschrijft de belangrijkste ontwikkelingen en knelpunten op de Drentse arbeidsmarkt. Daarna worden in hoofdstuk 3 de strategische inzet en positionering van de Provincie Drenthe evenals de legitimering om als Provincie op arbeidsmarktterrein actief te zijn, geschetst.

Afhankelijk van de voorkeur en belangstelling kan men ook direct doorgaan naar hoofdstuk 4. Dit hoofdstuk is zelfstandig leesbaar en vormt de kern van het Uitvoeringsprogramma. Hierin is de manier waarop de provinciale prioriteiten vanuit de rol van de provincie kunnen worden ingevuld en de concrete activiteiten die de Provincie samen met andere partijen op het terrein van arbeidsmarkt en onderwijs wil oppakken om meters te maken uitgewerkt. Tot slot gaat hoofdstuk 5 gaat over de financiering.

Aandachtspunt: Als Provincie in de tekst met een hoofdletter geschreven wordt bedoelen we het provinciaal bestuur, met een kleine letter, dus provincie, bedoelen we het gebied Drenthe.

2. Dynamiek en structuur van de Drentse arbeidsmarkt¹

In dit hoofdstuk worden de belangrijkste ontwikkelingen op de Drentse arbeidsmarkt besproken en in de maatschappelijke en beleidsmatige context geplaatst. Hiervoor is onder ander gebruik gemaakt van het onderzoek van E.til naar de “Ontwikkelingen en prognoses op de Noordelijke Arbeidsmarkt” en diverse andere arbeidsmarktstudies die de afgelopen jaren zijn verschenen². Voor nadere informatie betreffende de economische trends en ontwikkelingen in Drenthe wordt verwezen naar het beleidskader “De Economische Koers Drenthe 2016-2019”. Een korte samenvatting van de volgende pagina’s is te vinden aan het begin van hoofdstuk 4.

2.1 Feiten en cijfers

De belangrijkste bevindingen van het arbeidsmarktonderzoek voor de Provincie Drenthe:

- De Nederlandse economie groeide in 2015 ten opzichte van 2014 met 1,9%. Het CPB verwacht voor 2016 en 2017 een verdere toename van het BBP van respectievelijk 1,8% en 2,0%. Er spelen echter grote onzekerheden. Desondanks verwacht het CPB dat de economische groei op middellange termijn, 2018-2020, doorzet (gemiddeld 1,8% per jaar). De **Drentse economie** beweegt zich behoudens een positieve uitschieter in 2013 redelijk conform de landelijke groei. De economische groei in Drenthe versnelt in 2016 en bedraagt naar verwachting 1,7%.
- In de periode 2014-2015 is de **werkgelegenheid** in Drenthe met 1,0% afgenomen (-2.060 arbeidsplaatsen). Landelijk nam de werkgelegenheid toe met 0,1%. Drenthe heeft daardoor het afgelopen jaar minder kunnen profiteren van de economische groei dan in Nederland het geval is geweest. De werkgelegenheidsafname was het afgelopen jaar het kleinst in Noord-Drenthe (-0,2%), terwijl de afname het grootst was in Zuidoost-Drenthe (-1,8%). De werkgelegenheid in Zuidwest-Drenthe (-1,0%) ontwikkelde zich vergelijkbaar aan de provinciale ontwikkeling.
- De **samenstelling** van de werkgelegenheid in Drenthe wijkt af van de landelijke situatie. De sectoren landbouw en visserij, energie, welzijn, chemie en zorg komen relatief sterk voor in Drenthe. Sectoren die in vergelijking met Nederland minder groot zijn in Drenthe zijn: informatie en communicatie, vervoer en opslag, specialistische zakelijke dienstverlening, financiële dienstverlening en groothandel.
- In 2015 waren er 212.190 arbeidsplaatsen bij 39.480 **vestigingen** in Drenthe. In Drenthe is het aantal vestigingen tussen 2014 en 2015 met -0,4% afgenomen. De werkgelegenheidsafname was echter groter. Het gevolg hiervan is dat de gemiddelde bedrijfsomvang van bedrijven afneemt tot 5,4 arbeidsplaatsen per vestiging. In 2005 was deze verhouding nog 7,0 arbeidsplaatsen per vestiging. Deze ontwikkeling is over het algemeen in alle sectoren zichtbaar. In de meeste gevallen is de belangrijkste oorzaak de toename van het aantal zelfstandigen, ten koste van de grotere vestigingen.
- Ten opzichte van 2014 is het aantal **ontstane vacatures** in de provincie Drenthe in 2015 met 8,0% toegenomen (13.020 ontstane vacatures). Deze toename is een duidelijk teken van de herstellende

¹ Informatie betreffende de kansen en uitdagingen op economische terrein zijn na te lezen in het beleidskader “De Economische Koers Drenthe 2016-2019”

² Zie ook de door de Europese Commissie op 10 juni gepresenteerde ‘New Skills Agenda’ http://europa.eu/rapid/press-release_IP-16-2039_nl.htm?utm_source=e-mailnieuwsbrief&utm_medium=email&utm_campaign=AWTI+e-mail+alert (incl. landenspecifieke factsheets)

arbeidsmarkt. In de sectoren handel, zorg en welzijn en horeca zijn in Drenthe in 2015 het meeste aantal vacatures ontstaan.

- Blijvend toenemende internationalisering, technologisering en het daarmee samenhangende gebruik van de automatisering en informatietechnologie leidt in alle sectoren tot **upgrading** van de opleidingseisen. De afgelopen jaren is de trend van upgrading ook al duidelijk zichtbaar in de Drentse economie: het aantal werkenden op middelbaar niveau tussen 2003 en 2015 is iets afgenomen (-4.000 werkzame personen), terwijl het aantal hoogopgeleide werkenden aanzienlijk is gestegen (+26.000 werkzame personen). De lager opgeleiden zijn daarentegen sterk afgenomen (-15.000 werkzame personen).
- In Noord-Drenthe (37%) ligt het werkgelegenheidsaandeel van hoger opgeleiden ten opzichte van Zuidwest-Drenthe (28%) en Zuidoost-Drenthe (25%) relatief hoog. De verklaring hiervoor moet worden gezocht in de gunstige ligging van de regio ten opzichte van de stad Groningen. De werkzame personen in Drenthe zijn lager opgeleid dan gemiddeld landelijk.
- Het aantal personen met een vast contract in Drenthe is sinds de start van de crisis in 2008 gedaald met ruim 9.000, terwijl de opwaartse trend in de aantallen flexwerkers en zzp'ers doorzet. Sinds 2008 is het aantal **flexibele arbeidsrelaties** toegenomen met ruim 3.100 en het aantal zzp'ers met bijna 1.800 personen³. Met name bij jongeren en laag en middelbaar opgeleiden treedt een verschuiving op richting flexibele arbeidsrelaties. Momenteel werkt ongeveer 34% van de werkzame beroepsbevolking in Drenthe in een flexibele arbeidsrelatie of als zzp'er. Dit percentage ligt iets lager dan landelijk (36%).
- Op 21 maart 2016 is het **inwonertal** van Nederland boven de 17 miljoen uitgekomen. De bevolkingsontwikkeling in Drenthe is het afgelopen jaar vrijwel constant geweest. Binnen de provincie Drenthe kent de regio Zuidoost-Drenthe een afname van het aantal inwoners (-0,2%), terwijl het aantal inwoners nog toeneemt in Noord-Drenthe (0,1%) en Zuidwest-Drenthe (0,2%).
- Hoewel de Drentse bevolking nog tot 2020 beperkt zal groeien, is de groei van de **potentiële beroepsbevolking**⁴ al vanaf 2008 negatief. Deze afname ontstaat doordat de arbeidsmarktinstroom structureel lager ligt dan de uitstroom. Er is sprake van forse uitstroom nu de babyboomers de pensioengerechtigde leeftijd bereiken. Sinds 2009 is er sprake van een sterke ontgroening in Drenthe. Dat betekent dan ook dat de bevolkingssamenstelling verandert.
- Tegelijkertijd groeit de **beroepsbevolking**⁵ in de periode 2010-2015 nog met circa 0,8%. Dit komt doordat de ontwikkeling van de beroepsbevolking niet automatisch de ontwikkeling van de potentiële beroepsbevolking volgt. Ook de ontwikkeling van de participatiegraad is hiervoor van belang.
- De **arbeidsparticipatie** in de provincie Drenthe is de laatste jaren aanzienlijk toegenomen. In 2015 lag de participatiegraad met 68,9% iets onder het landelijk niveau (70,2%). Op het niveau van de deelregio's zien we dat Noord-Drenthe (69,9%) en Zuidwest-Drenthe (69,7%) dezelfde ontwikkeling laten zien als Nederland en boven het provinciale niveau zit. In Zuidoost Drenthe (67,1%) ligt de participatiegraad lager. Algemeen betekent dit, dat Drenthe nog een relatief grote arbeidsreserve

³ Voor meer informatie over de Drentse zzp'er zie het rapport: Een onderzoek naar de positie van zzp'ers uit 2014

⁴ Alle mensen die, gekeken naar hun leeftijd, in aanmerking komen om te werken. In NL zijn dit alle inwoners tussen de 15 en 75 jaar

⁵ Iedereen tussen 15 en 75 jaar die werk heeft of zoekt

heeft. Naast het verhogen van de participatiegraad is er ook nog sprake van een arbeidsreserve bij reeds werkenden. Zo wilden in 2015 een op de zeven werkenden meer uren werken.

- Het afgelopen jaar is de **werkloosheid** in Drenthe gedaald naar 7,0% van de beroepsbevolking. Over heel 2014 was nog 7,3% van de beroepsbevolking werkloos. Het werkloosheidspercentage is vergelijkbaar met de landelijke situatie (6,9%). Volgens het CBS is het aantal werklozen in Nederland ook in de eerste drie maanden van 2016 gedaald. Binnen de provincie Drenthe kent de regio Zuidoost-Drenthe een relatief hoog werkloosheidspercentage (7,7%), terwijl het werkloosheidspercentage van Noord-Drenthe (6,6%) en Zuidwest-Drenthe (6,6%) onder het landelijk gemiddelde ligt.
- In Emmen, Assen, Coevorden en Hoogeveen ligt het aandeel huishoudens dat bijstand ontvangt (ruim) boven het landelijk gemiddelde. In deze gemeenten zitten relatief veel mensen (langdurig) in de bijstand. Gemiddeld is het aandeel **bijstandsuitkeringen** per 1.000 huishoudens in de provincie Drenthe lager dan elders in Nederland.
- De daling van de **werkloosheid** komt vooral doordat meer 25-plussers aan het werk zijn: 14,0% in 2014 naar 11,9% in 2015. Ruim een op de tien jongeren zit zonder werk. Onder 25-45 jarigen daalde de werkloosheid in 2015 naar 5,7%. Het werkloosheidspercentage onder 45-75-jarigen bleef het afgelopen jaar vrijwel gelijk 6,5%. Het is vooral voor de 55-plussers nog altijd erg moeilijk aan werk te komen.
- De **vooruitzichten** voor de Drentse arbeidsmarkt zijn voorzichtig positief. Er is tot 2020 sprake van een positieve maar beperkte werkgelegenheids groei. Het is de verwachting dat de werkloosheidsdaling de komende jaren doorzet. In 2016 en 2017 zal deze daling nog enigszins beperkt zijn, omdat de groei van de totale werkgelegenheid gedeeltelijk gepaard gaat met een toenemende beroepsbevolking. Het is echter de verwachting dat de beroepsbevolking op termijn gaat afnemen in Drenthe als gevolg van de demografische ontwikkelingen.
- De huidige typering voor de **arbeidsmarktspanning** in Drenthe is gemiddeld nog steeds zeer ruim. Als gevolg van het economisch herstel neemt de arbeidsmarktspanning wel langzaam weer toe. Dit effect zal de komende jaren versterkt worden doordat de ontgroening en vergrijzing de komende decennia een steeds grotere invloed hebben op de aanbodzijde van de Drentse arbeidsmarkt. Dit heeft een grote vervangingsvraag tot gevolg heeft.
- De **arbeidsmarktperspectieven** zijn echter lang niet voor alle schoolverlaters die gedurende de periode 2015-2020 de arbeidsmarkt opstromen goed. Een grove waarneming van de landelijke arbeidsmarktperspectieven leidt tot de conclusie dat de perspectieven slecht tot redelijk zijn voor gediplomeerden van beroepsopleidingen op middelbaar niveau, en beter worden naarmate het opleidingsniveau hoger ligt⁶. Binnen het mbo zijn de perspectieven voor mbo 4 wel beter dan de perspectieven voor mbo 2/3 gediplomeerden.

⁶ De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2020, ROA, december 2015

2.2 Ontwikkelingen en trends op de arbeidsmarkt – De toekomst begint nu⁷

In Nederland geldt het uitgangspunt dat iedereen die kan werken ook werkt en, een niet onbelangrijk maatschappelijk doel, ook werk heeft. Het beleid is primair gericht op het bevorderen van de arbeidsmarktaandeelname en daarmee ook het beperken van het aantal uitkeringsgerechtigden. In een goed werkende arbeidsmarkt is voldoende arbeidsmarktaanbod om aan de vraag van werkgevers te voldoen en sluiten de kwalificaties van de beroepsbevolking aan bij de vraag van het bedrijfsleven.

Dit samenbrengen van vraag en aanbod is een dynamisch proces waarop veel factoren en actoren (met verschillende rollen, taken en verantwoordelijkheden) van invloed zijn. De belangrijkste beleidsontwikkelingen en trends worden hiernaar per kopje kort toegelicht:

– **Veranderend rijksbeleid: nieuwe wetgeving**

De komende jaren worden – naast forse bezuinigingen - veel hervormingen doorgevoerd die (in)direct van invloed zijn op de Noord-Nederlandse arbeidsmarkt. Te noemen zijn allereerst de stapsgewijze verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd, de invoering van de Wet Werk en Zekerheid en de Participatiewet. Ook bezuinigingen en hervormingen op specifieke beleidsterreinen, zoals openbaar bestuur, zorg& welzijn en het onderwijs⁸, hebben ingrijpende gevolgen voor de arbeidsmarkt.

– **Flexibele werkrelaties en -vormen**

Een andere ontwikkeling op de arbeidsmarkt is het ontstaan van lossere verbintenissen tussen werkgevers en werknemers - de flexibilisering van arbeidsrelaties⁹. De relatie tussen werknemers en organisaties verandert: de baan voor het leven verdwijnt en er ontstaat een toenemende vraag naar flexibel en mobiel personeel. Organisaties beschikken steeds vaker over een schil van flexibel op te roepen krachten, zoals zzp'ers (zelfstandigen zonder personeel). Hierdoor krijgt ook de werkplek een ander gezicht. Steeds meer organisaties bieden kleine kantoren en flexwerkplekken aan. Personeel werkt mobiel, thuis en in toenemende mate op 'thirdplaces' (bij klanten, in internetcafés en op locaties met werkplekken). Wonen en werken loopt steeds meer door elkaar. Bedrijfsgebouwen worden kleiner, het traditionele woon-werkverkeer neemt af.

– **Vergrijzing en ontgroening van de beroepsbevolking**

Door de ontgroening en vergrijzing gaat de Drentse beroepsbevolking de komende jaren fors van samenstelling veranderen, met specifieke consequenties voor bepaalde sectoren (landbouw, zorg, onderwijs en overheid) en het personeelsbeleid van branches en ondernemers.

– **Automatisering**

Automatisering schrijdt voort; machines en computers nemen steeds meer taken van mensen over. Handwerk verdwijnt steeds meer uit het productieproces en technologische ontwikkelingen volgen elkaar alsmear sneller op. Het toenemend gebruik van de automatisering en informatietechnologie in alle sectoren leidt tot een structurele verandering in de vraag naar personeel. Kennis en vaardigheden op deze terreinen zijn steeds vaker doorslaggevend bij de aanname van personeel¹⁰. Dit leidt enerzijds tot het toenemen van de opleidingseisen voor de arbeidsmarkt als geheel ('upgrading') en anderzijds tot een vraag naar andere competities en vaardigheden, waardoor vooral de werkgelegenheid op lager en middelbaar beroepsniveau onder druk komt te staan.

⁷ Voor meer informatie zie: Noordelijk Onderzoek Arbeidsmarkt, E.til, maart 2015, p. 6 t/8

⁸ Zie Eindadvies Platform Onderwijs2032 'Onderwijs2032'

⁹ WRR (werk in uitvoering): 'Toekomst van werk'

¹⁰ UWV (2014): 'Regio in Beeld 2014'

– **Digitalisering**

Informatie is gedigitaliseerd en toegankelijk voor iedereen. De afgelopen tien jaar is de samenleving mede hierdoor totaal veranderd. Iedereen is overal bereikbaar met de mobiele telefoon en heeft toegang tot het internet met miljarden pagina's aan informatie. Winkelen via het internet gaat verder toenemen met de daarvoor vereiste slimme bevoorrading. In bepaalde sectoren leidt dit ook op de arbeidsmarkt tot verschuivingen.

– **Robotisering**

Trendwatchers voorspellen in de toekomst een nieuwe technologische golf die net als de opkomst van ICT een geheel nieuwe economische groeispurt zal veroorzaken. Sommige van hen noemen nano- en biotechnologie als deze toekomstige wereldveranderaars; deze technologieën maken bijvoorbeeld nieuwe medische ontwikkelingen en nieuwe technieken voor duurzame energie mogelijk. Ook robotisering zou op termijn een zeer grote impact kunnen hebben op ons doen en laten en dus ook op de arbeidsmarkt.

(EU)regionale samenwerking biedt kansen

Door de geografische ligging van Drenthe zijn er veel mogelijkheden voor grensoverschrijdende samenwerking. Deze biedt kansen: kansen om de economische groei een impuls te geven en kansen om werkzoekenden aan een baan te helpen. Door de grens niet langer te zien als barrière, maar als verbinding, ontstaat een ander perspectief: groeien aan de grens. Dat biedt kansen, zowel voor ondernemers als voor werknemers en werkzoekenden in beide regio's; de regio aan Nederlandse zijde en de regio aan de Duitse kant van de grens.

Wordt de Drentse arbeidsmarkt momenteel in een groot aantal sectoren nog gekenmerkt door een overschotsituatie kan dit door een stijgende vraag naar arbeidskrachten op langere termijn omslaan in tekorten. En dan gaat het zowel om kenniswerkers als vakmensen. Aanleiding om nu de kansen op werk in het grensgebied op te pakken en te vergroten want voor beide situaties biedt samenwerking met omliggende grensregio's een oplossing¹¹. Uit de Atlas van Kansen voor de regio's Oost-Groningen en Kreis Leer en Zuidoost-Drenthe en Emsland blijkt dat het aantal banen met een acceptabele reistijd bij het slechten van grens barrières met 265.000 banen toeneemt. Daarbij moet er aandacht zijn voor juridische, sociale en culturele grensbarrières.

In algemene zin kan worden geconcludeerd dat grensarbeid voor de sociale cohesie en economische groei steeds belangrijker wordt en dat investeringen in grensoverschrijdende arbeidsmarkt mobiliteit de Drentse arbeidsmarkt minder crisisgevoelig maken en de economische potentie verhogen. Daarmee ontstaat voor inwoners meer perspectief en ontplooiingsmogelijkheden. Het zijn ontwikkelingen waarvoor de arbeidsmarkt moet meebewegen en netwerken op microniveau moeten ontstaan.

¹¹ Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG): Investeren in de grensregio's is investeren in de toekomst, 2015

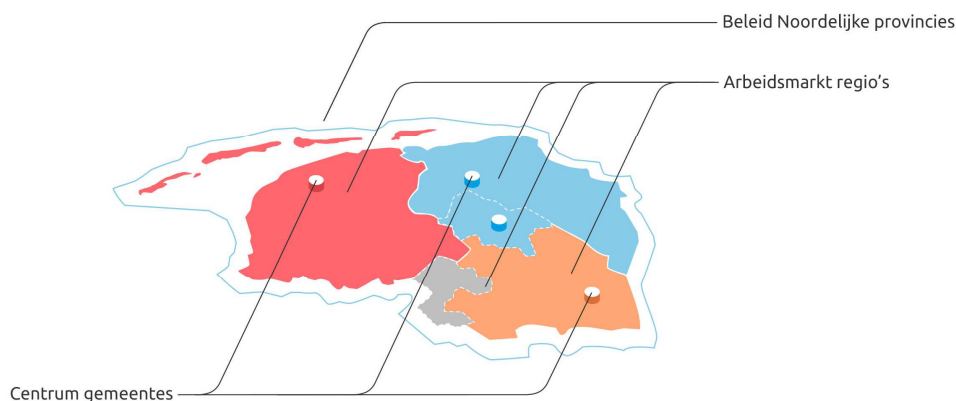
2.3 De infrastructuur van de Drentse arbeidsmarkt¹²

De huidige arbeidsmarkt kent een scheiding tussen de fase vóór en tijdens het beroep op de WW. Activiteiten vóór het ontslag of het einde van het arbeidscontract zijn veelal initiatieven van sociale partners¹³ en O&O fondsen. Gericht op de ontwikkeling van zittend personeel, duurzame inzetbaarheid en mobiliteit vinden deze voor het overgrote deel op sectoraal niveau en steeds vaker op intersectoraal niveau plaats. Het UWV is actief tijdens de WW-uitkering en is georganiseerd op regionaal schaal. Na afloop van de WW is de gemeente verantwoordelijk voor de bemiddeling en re-integratie van bijstandsgerechtigde werkzoekenden.

De overdracht tussen partijen en van het sectorale naar het regionale niveau verloopt door deze scheiding niet altijd soepel. Dit heeft mede tot gevolg dat mensen in de periode tussen ontslagdreiging of einde van het contract en instroom in de WW te weinig ondersteuning krijgen. De toenemende flexibilisering en dynamiek op de arbeidsmarkt benadrukken echter het belang van een goede arbeidsmarktinfrastructuur waar (inter)sectoraal en regionaal goed wordt afgestemd. (Grotere) werkgevers zoeken hun personeel doorgaans immers meer op het regionale dan het lokale niveau.

Arbeidsmarktregio's, Werkpleinen en Werkbedrijven

In 2012 hebben UWV en gemeenten besloten te gaan samenwerken vanuit 35 arbeidsmarktregio's. De indeling in regio's is 'van onderop' en op basis van arbeidsmarktstromen, door gemeenten zelf, tot stand gekomen. Voor elk van de 35 regio's is één centrumgemeente aangewezen die als regisseur van de regionale arbeidsmarkt moet opereren. In Noord-Nederland zijn dat Emmen, Groningen en Leeuwarden.



Uit de kaart hierboven wordt inzichtelijk dat de indeling van de arbeidsmarktregio's met uitzondering van Fryslân niet aansluit bij de provinciegrenzen. Onderstaand tabel geeft de verdeling van de 12 Drentse gemeenten over de arbeidsmarktregio's weer.

Arbeidsmarktregio	Gemeenten	Centrumgemeente
Groningen	Assen, Aa en Hunze, Tynarlo en Noorderveld	Groningen
Steenwijkerland	Meppel en Westerveld	Zwolle
Drenthe	Emmen, Midden Drenthe, Coevorden, Hoogeveen, Borger Odoorn en De Wolden	Emmen

Tabel1: Verdeling van de 12 Drentse gemeenten over de arbeidsmarktregio's

¹² Meer hierover in SER advies 15/02; 'Werkeloosheid voorkomen, beperken en goed verkeren'

¹³ De sociale partners is in Nederland de naam voor de werkgevers en de werknemers. De werkgevers worden vertegenwoordigd door werkgeversorganisaties. De werknemers worden vertegenwoordigd door vakbonden.

Aanleiding voor vorming van de arbeidsmarktregio's was de Wijziging Wet Structuur Uitvoering Werk en Inkomen (SUWI) uit 2012 waarin onder andere is vastgelegd dat er één aanspreekpunt moet zijn voor werkgevers en werkzoekenden en dat informatie over vacatures, het werkzoekendenbestand en andere arbeidsmarktinformatie transparant en toegankelijk moet zijn. De arbeidsmarktregio's geven zelf invulling aan de samenwerking tussen UWV en gemeenten. Elke arbeidsmarktregio heeft een fysiek en/of digitaal Werkplein waar UWV en gemeenten werkzoekenden en werkgevers ondersteunen. Ook zijn er op de Werkpleinen andere organisaties te vinden die diensten aanbieden op het gebied van werk, opleiding en re-integratie. Gemeenten en UWV voeren overleg binnen de Werkpleinen.

In het sociaal akkoord is afgesproken dat vanaf 1 januari 2015 per arbeidsmarktregio één Werkbedrijf wordt opgezet. Zo ook in de arbeidsmarktregio Drenthe. Daarin participeren gemeenten, werkgevers- en werknemersorganisaties en UWV. De Werkbedrijven zijn verantwoordelijk voor het realiseren van de baanafspraken uit het sociaal akkoord voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking, zoals de doelgroep van de Participatiewet en Wajongers met arbeidsvermogen.¹⁴

Versterking van de samenwerking binnen gemeenten en de regio biedt kansen

Ofschoon er sinds het opstarten van de arbeidsmarktregio's in de samenwerking tussen gemeenten en het UWV veel ten goede is veranderd, zijn er nog steeds veel belemmeringen om binnen en tussen gemeenten goed samen te werken en de regie te voeren in het regionale arbeidsmarktbeleid. Volgens de Inspectie SZW¹⁵ heeft dit onder andere met het feit te maken dat gemeenten eigen (budgettaire) verantwoordelijkheden hebben, waardoor de meerwaarde van samenwerking en beleidsmatige afstemming binnen een arbeidsmarktregio voor hen niet altijd evident is. Bovendien vormen binnen gemeenten de afdelingen economische zaken (vooral gericht op het versterken van de vraag naar arbeid) en werk & inkomen (vooral gericht op het herstellen van verstoringen tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt) nog te zeer gescheiden werelden. Hierin speelt ook mee dat de afdeling werk & inkomen vooral opereert vanuit de arbeidsmarktregio's, terwijl werkgevers en onderwijsinstellingen vooral actief zijn binnen sectoren.

Vanuit onze provinciale verantwoordelijkheid voor een sterke regionale economie wil de Provincie toegevoegde waarde leveren aan het versterken van het organiseren vermogen in de regio. In onze rol als verbinder willen wij onze gemeenten dan ook ondersteunen in hun proces om verder te kijken dan de gemeentegrens of de grens van de arbeidsmarktregio. Ook willen wij ervoor zorgen dat de sectorale aanpakken van werkgevers en werknemers met en op elkaar worden afgestemd. Dat in het belang van de Drentse ondernemer en Drentse inwoner (zie ook 3.3).

2.4 Provinciaal beleid tot nu toe

Voordat wij in hoofdstuk 3 en verder nader inzoomen op de bijdrage die de Provincie Drenthe binnen het domein van de Drentse arbeidsmarkt kan leveren, kijken wij in deze paragraaf kort terug op de inzet van de Provincie gedurende de afgelopen 5 jaar.

Arbeidsmarktbeleid maakt integraal deel uit van ons economisch beleid omdat een goede werking van de arbeidsmarkt een belangrijke voorwaarde is voor de gewenste economische ontwikkelingen en de leefbaarheid in de regio.

¹⁴ Zie verder: Besluit houdende wijziging van het Besluit SUWI in verband met het stellen van regels voor de regionale samenwerking tussen colleges, UWV en werknemersorganisaties.

¹⁵ Inspectie SZW (2013) Regierol gemeenten bij regionaal arbeidsmarktbeleid, juni 2013.

Tot nu toe heeft het provinciale arbeidsmarktbeleid vorm gekregen als onderdeel van het Kader voor Economische Investerings (KEI) uit 2011. Daarin schetsten we destijds de noodzaak om als Provincie vanuit economisch oogpunt een actief arbeidsmarktbeleid te voeren. Inmiddels zijn we bijna 5 jaar verder en heeft de Provincie Drenthe zich in de voorbije periode nadrukkelijk gemanifesteerd als aanjager en makelaar/schakelaar op de regionale en noordelijke arbeidsmarkt. Vooral omdat de Provincie geen directe taakstelling, financiële belangen of wetgevende rol heeft op het arbeidsmarktterrein, zijn wij bij uitstek in staat geweest om impulsen te geven aan een samenhangend en vernieuwend arbeidsmarktbeleid. Mede versterkt door onze inzet op een kwaliteitsverhoging in het basisonderwijs.¹⁶

Met onze extern georiënteerde en dienstverlenende instelling wordt de Provincie in het veld zeer gewaardeerd. Ook haar onafhankelijke en neutrale positie en haar deskundigheid bij arbeidsmarktvaartstukken heeft ertoe bijgedragen dat een breed noordelijk en grensoverschrijdend netwerk van partijen uit de triple helix is ontstaan waarmee wordt samengewerkt. Dit blijkt onder andere uit het feit dat wij steeds meer benaderd worden met vagen om advies, informatie, ondersteuning en uit de gespreken die wij met onze partners in het voorjaar van 2016 hebben gevoerd.

Handen ineen voor meer bedrijvigheid en meer banen

De afgelopen periode zijn veel projecten met (inhoudelijke en deels ook financiële) ondersteuning van de Provincie tot uitvoering gekomen. Hieronder volgt een kort maar niet volledige overzicht van de belangrijkste resultaten¹⁷:

- De ketenaanpak komt uit de verf: De inzet van de Provincie als makelaar en schakelaar heeft ertoe bijgedragen dat de ketenaanpak in de regio versterkt is. Zo zijn er veel structurele samenwerkingsverbanden van ondernemers, onderwijs en overheden (de 3 o's of 'Triple Helix') ontstaan en is de kloof tussen onderwijs en bedrijfsleven kleiner geworden voorbeelden zijn:
 - De doorlopende leerlijn in de techniek (van primair onderwijs t/m hoger onderwijs). Spin in het web is daarin onze regionale aanjager.
 - Met veel succes hebben het Drenthe College en Alfa College verbindingen tot stand gebracht met het regionale bedrijfsleven en zijn hun subsidieaanvragen in het kader van de rijksregeling 'Regionale Investeringsfonds MBO' gehonoreerd. Provincie Drenthe is hier co-financier.
- Het Actiedocument 'Grensoverschrijdende Arbeidsmarkt Drenthe/Emsland' is vastgesteld en in uitvoering. En het sectorplan Grenzenloos Werken is goedgekeurd (Provincie Drenthe is aanjager)
- In de vormgeving en doorontwikkeling van het regionale arbeidsmarkt beleid wordt veel gebiedsgericht samengewerkt en hebben we nauw contact met de gemeenten en de regio's om ons heen o.a. via de Regiegroep Kennis en Arbeidsmarkt. Dit heeft geleid tot een succesvolle uitvoering van de Provinciale Versnellingsagenda's.
- Het Provinciaal Sectorplan Vrijetijdseconomie 2015-2017 is in uitvoering: namens werkgevers en werknemers uit de vrijetijdsector Drenthe heeft de Provincie een beroep gedaan op middelen van het ministerie van Sociale Zaken.
- Kennisuitwisseling en netwerkvorming: De Provincie Drenthe bevordert de kennisuitwisseling tussen werkgevers en hun organisaties, onderwijsinstellingen, kenniscentra en overheden. In het kader van de inzet voor arbeidsmarkt en onderwijs is, zowel financieel als inhoudelijk, bijgedragen aan diverse congressen, expertmeetings, brochures en arbeidsmarktonderzoeken.

¹⁶ Zie ook: Beleidskader Sociaal 2012-2015, Provincie Drenthe

¹⁷ Zie o.a. ook Statenbrief Arbeidsmarkt d.d. 11 juni 2014, kenmerk: 2413.1 12014003629

Noordelijke agenda voor de arbeidsmarkt van de toekomst

Drenthe werkt ook in noordelijk verband samen aan de arbeidsmarkt van de toekomst. Naast de impulsen voor de werkgelegenheid en de arbeidsmarkt, zoals hierboven beschreven, is het van groot belang dat wij bovenregionaal duurzaam investeren in de beschikbaarheid van voldoende werknemers met de goede opleiding en vaardigheden voor de toekomstige vraag van ondernemers. Bedrijven trekken zich immers weinig aan van provincie- of gemeentegrenzen, net als werknemers, onderwijsinstellingen en studenten.

Met onze partners in Noord-Nederland werken wij dan ook actief samen. Van vrijblijvende informatie-uitwisseling tot het samen aansturen en financieren van activiteiten die bijdragen aan een sterke en moderne arbeidsmarkt in Noord-Nederland. Alle drie Provincies positioneren zich daarbij aan de vraagkant van de arbeidsmarkt en kiezen een koers die ertoe bijdraagt dat de primaire partijen op de arbeidsmarkt kunnen excelleren. Het versterken van het organiserend vermogen staat voorop. Voorbeeld programma's en projecten zijn:

- Provincie Drenthe is partner en bestuurlijk trekker in het Landelijk Techniepact (TP) in landsdeel Noord (bestuurlijk samenwerkingsverband van de Provincies Drenthe, Groningen en Fryslân, de drie noordelijk centrumgemeenten en ondernemers en onderwijsinstellingen). Het Techniepact geeft richting aan het beleid om meer (zij)instroom in te technische sectoren te stimuleren. In het kader van het TP hebben de noordelijke Provincies een aantal gezamenlijke speerpunten benoemd. Een voorbeeld is het versterken van vraaggerichte scholing. Dit houdt in dat er aandacht is voor de door het bedrijfsleven gevraagde scholing van werkenden en werkzoekenden.
- Arbeidsmarktonderzoek Noord Nederland: In opdracht van de drie noordelijke Provincies, de gemeenten Groningen, Assen, Emmen, Leeuwarden en het Samenwerkingsverband Noord-Nederland heeft E.til het Noordelijk Onderzoek Arbeidsmarkt (NOA) uitgevoerd met als doel kennis te vergaren over de provinciale, regionale en gemeentelijke arbeidsmarkt in Noord-Nederland.
- De SER Noord-Nederland, die mede wordt gefinancierd door de drie Provincies, is een belangrijk adviesorgaan dat zich inzet voor een goed werkende arbeidsmarkt in het Noorden.

Financiering voor de gezamenlijke inzet op noordelijke schaal is o.a. te vinden in het Europees Fonds Regionale Ontwikkeling (EFRO). Hiermee worden middelen beschikbaar gesteld voor 'Het bevorderen van meer, betere en structurelere samenwerking tussen het bedrijfsleven en onderwijsinstellingen, teneinde de arbeidsvraag en het hoogopgeleide arbeidsaanbod (AD, HBO en WO) permanent beter op elkaar af te stemmen¹⁸. Tevens is vanuit het Europees Sociaal Fonds (ESF) cofinanciering mogelijk voor re-integratie trajecten en scholing van werkende en werkzoekenden. In hoofdstuk 5 is een overzicht van de belangrijkste financiële bronnen opgenomen.

'Practice what you preach' - De Provincie als werkgever¹⁹

Niet alleen onze partners in het onderwijs en bedrijfsleven zijn aan zet, ook de Provincie kan als organisatie haar bijdrage leveren aan de versterking van de Drentse Arbeidsmarkt. Met ons personeels- en inkoopbeleid zien wij dan ook mogelijkheden om als werkgever en opdrachtgever het goede voorbeeld geven. Zo bieden wij als lid van Noorderlink onder andere werkervaringsplaatsen aan pas afgestudeerde hoger opgeleide werkloze jongeren aan. Daarmee leveren wij een bijdrage aan het vergroten hun kansen op een baan. Vanuit de zorg dat in de komende jaren veel MBO-functies zullen verdwijnen en om doorgroeiruimte te bieden aan eigen personeel, start in de loop van 2016 in Noorderlink-verband het project 'Van MBO naar HBO' hiermee gaan wij MBO-ers uit onze organisaties op leiden naar HBO-niveau. Ook binnen onze organisatie wordt verkend in hoeverre daarvoor aanleiding en interesse is.

¹⁸ Voor nadere informatie zie spoorboekje EFRO Noord en de call Human Capital

¹⁹ Als werkgever, gevestigd in Assen, behoort de Provincie tot de Arbeidsmarktregio Groningen.

Daarnaast investeren wij de komende periode in een groen voor grijsregeling²⁰, zetten wij in op het creëren van werkgelegenheid voor mensen met een arbeidsbeperking (Participatiewet) en dragen wij in relatie met de lokale onderwijsinstellingen vanuit onze technische teams en afdelingen (W&V, V&V, Energie en Milieu) bij aan het enthousiasmeren van jongeren voor een opleiding en loopbaan in de technieksector. Dit doen wij o.a. als launching customer van de Drentse Technasia en als eerste overheidsinstelling die JetNet-bedrijf is. En, niet minder belangrijk, hebben wij vanuit ons inkoopbeleid expliciet aandacht voor Social Return on Investment (SROI)²¹ bij aanbestedingen.

De blik vooruit

De hierboven opgesomde activiteiten geven een beeld van de aard en de inhoud van de activiteiten die in het recente verleden door de Provincie zijn geïnitieerd en/of ondersteund. Uit onze analyse en de gesprekken die wij met onze partners in het voorjaar van 2016 hebben gevoerd blijkt dat de regio de beste plaats om deze geschetste arbeidsmarktproblemen en knelpunten aan te pakken en dat de samenwerking op de arbeidsmarkt in Drenthe door de investering van de Provincie de afgelopen jaren een enorme impuls heeft gekregen. Bedrijven, overheden en sociale partners hebben dan de wens uitgesproken dat de Provincie ook in de toekomst een sterke verbindende en stimulerende rol op de Drentse arbeidsmarkt zou moeten spelen, aanvullend op wat andere partijen al doen. Dit vanuit haar kerntaak voor een sterke regionale economie.

²⁰ Zie provinciale Voorjaarsnota 2016: Speerpunt Financiën en Organisatie

²¹ Social Return is het maken van (al dan niet dwingende) afspraken met betrekking tot arbeids- en stageplaatsen bij inkoop en aanbesteding van diensten, werken en leveringen. Het uiteindelijke doel van SROI is om zoveel mogelijk mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan werk of werkervaring te helpen.

3. Naar een nieuw Uitvoeringsprogramma

3.1 De kracht van de Provincie - Positionering en strategische inzet²²

Zoals reeds eerder beschreven heeft de Provincie geen formele of wettelijke taak op het terrein van de arbeidsmarkt. De meerderheid van deze taken zijn verdeeld over de Rijksoverheid, het UWV, (centrums)gemeenten en sociale partners (zie 2.3). De provinciale betrokkenheid komt voort uit een algemene bestuurlijke verantwoordelijkheid voor het welzijn en de welvaart van de Drentse burgers. Voor de Provincie liggen er voornamelijk taken om kennisoverdracht te bevorderen, het organiserend vermogen te versterken en de samenwerking van partijen op de arbeidsmarkt te verbeteren. *Er is nadrukkelijk geen sprake van een uitvoerende rol.* Die is aan de drie O's in de regio's en de sectoren. Als hun partner willen wij aanvullend zijn ten opzichte van hun activiteiten en toegevoegde waarde creëren. Daarbij maken wij een onderscheid naar in beginsel naar de volgende rollen die wij als Provincie kunnen vervullen. In het kort gaat het dan om:

Rol	Omschrijving
Adviseur	Analyseren van arbeidsmarkttrends, monitoren, diagnose stellen /gevraagd en ongevraagd adviseren, richting geven met beleidsvisies en uitvoeringsprogramma's.
Initiator	Als er sprake is van lacunes of witte vlekken brengt de Provincie partijen bijeen (gevraagd en ongevraagd) en start initiatieven op. Investeren als mede-opdrachtgever en/of 'launching customer'
Stimulator	De Provincie stimuleert initiatieven door bijvoorbeeld financiële en organisatorische input te leveren
Ondersteuner	De Provincie draagt zorg voor afstemming tussen betrokken organisaties. Ook kan de provincie adviseren en ondersteunen bij de werving van rijks en EU subsidies gericht op het verbeteren van de werking van de arbeidsmarkt en de participatie van doelgroepen.
Lobby/Public affairs	De Provincie is pleitbezorger in Den Haag, Brussel en Niedersachsen
Co-maker	Alleen op verzoek van probleemeigenaren actief meedoen, ook vanuit de Provinciale organisatie als werkgever

Welke rol we op welk moment spelen, is afhankelijk van het thema waarbinnen we opereren en de partners waarmee we samenwerken. Naast maatwerk en flexibiliteit hanteren wij de volgende uitgangspunten:

- De vraag vanuit het bedrijfsleven is leidend.
- De Provincie is alleen aan zet als anderen het niet kunnen en/of op bovenprovinciaal niveau actie vereist is: de Provincie neemt geen taken en verantwoordelijkheden van anderen over. De arbeidsmarktregio's, UWV en onderwijsinstellingen zijn aan zet: "nee, tenzij..." dus.
- Er wordt gestreefd naar een integraal perspectief. Dus versnippering van provinciale inzet en middelen moet zo veel als mogelijk tegen gegaan worden. Problemen en oplossingen moeten in samenhang bekeken worden. Een evenwichtige ontwikkeling is uitgangspunt, parallelle inzet vanuit andere beleidsterreinen is waar mogelijk/aan de orde.

²² Zie ook 'De Economische Koers Drenthe', hoofdstuk 5: Rol van de Provincie

Kort samengevat: de Provincie probeert anderen tot succes te laten komen. In die rol faciliteren, initiëren en ondersteunen wij onze partners. Niet vanaf een afstand maar betrokken en creatief. Dat vraagt om meer competenties dan alleen financiële. Onze kernkwaliteit is het actief verbinden van partijen.

3.2 Beleidsambitie

Uitgangspunt voor onze inzet is de visie van het College: *Drenthe bruist in 2025 van de energie en ondernemerszin voor economie, omgeving en samenleving. Iedereen doet mee en iedereen doet er toe. De verbondenheid tussen mensen staat centraal (...).Drenthe doet (het) gewoon!*

Hiervan afgeleid luidt de centrale doelstelling voor het provinciale arbeidsmarktbeleid:

Het verbeteren van de concurrentiepositie van het Drentse bedrijfsleven door middel van een evenwichtige arbeidsmarkt zonder structurele tekorten of overschotten waar alle werkgevers beschikken over voldoende en goed geschoold personeel en waar werknemers een baan vinden die aansluit bij hun opleiding en competenties.

Zowel op de korte als op de lange termijn is er een groeiende behoefte aan een goed opgeleide en flexibel inzetbare beroepsbevolking. Dat betekent dat we inzetten op een toekomstgerichte arbeidsmarktstrategie. Voor de korte termijn leggen wij onze prioriteit bij het stimuleren van bedrijvigheid en het terugdringen van werkloosheid en voor de lange termijn streven wij naar beter geschoolde jongeren, werkzoekenden én werkenden en het vergroten van het arbeidsaanbod door niet-werkenden te activeren en het aan het werk houden van het zittende personeel.

3.3 Samen met partners

De provincie zet menskracht in voor de ontwikkeling van nieuwe projecten en initiatieven in triple helix verband. Vooral de optimalisering van de driehoek bedrijfsleven / arbeidsmarkt / kennisinfrastructuur doormiddel van een duurzame publiek-private samenwerking staat voorop. Daarbij werken wij samen op het schaalniveau dat het meest effectief is. Het zwaartepunt van de provinciale inzet ligt op het ondersteunen van activiteiten die vanuit de vraagkant van de arbeidsmarkt ontstaan. De aangedragen thema's bepalen dus de manier waarop en met wie wij samenwerken.

De belangrijkste partners voor de Provincie zijn de (centrum)gemeenten, UWV, brancheorganisaties, O&O fondsen, het bedrijfsleven en de regionale onderwijsinstellingen van primair tot met hoger onderwijs. Daarnaast werken wij samen met het rijk, in noordelijk verband en daar waar nodig met andere Nederlandse Provincies en internationale / Duitse regio's. Zij delen met ons de urgentie tot de bundeling van krachten en het aanbrengen van verbindingen om cross-overs tussen sectoren tot stand te brengen, innovatie te stimuleren en het beter benutten van economische kansen in de regio. In bijlage 3 is deze aanpak schematisch weergegeven als "gezamenlijke arbeidsmarktagenda" van de samenwerkende partijen.

Met de Regiegroep Kennis en Arbeidsmarkt beschikt de Provincie over een platform waarin het regionale arbeidsmarktbeleid ter sprake komt en waar kennisuitwisseling, visie-ontwikkeling en besluitvorming over bovenlokale thema's op het terrein van arbeidsmarkt, onderwijs en de kenniseconomie plaats kan vinden.

4. Naar de inhoud: het Uitvoeringsprogramma

Nadat in de voorgaande hoofdstukken de belangrijkste ontwikkelingen op de Drentse arbeidsmarkt besproken zijn en nader is ingegaan op de strategische inzet en positionering van de Provincie Drenthe, vormt het voorliggende hoofdstuk 4 de kern van het uitvoeringsprogramma. Voor de zelfstandige leesbaarheid volgt hieronder op hoofdlijnen een korte samenvatting van de huidige en toekomstige vraagstukken van de Drentse arbeidsmarkt.

4.1 De vraagstukken van de Drentse arbeidsmarkt in het kort

De analyse van de arbeidsmarkt en de gespreken die wij in het voorjaar van 2016 met onze partners op het terrein van Arbeidsmarkt en Onderwijs gevoerd hebben geven inzicht in vele aspecten van de Drentse Arbeidsmarkt. In algemene zin kan worden geconcludeerd, dat het de komende jaren erg spannend wordt. Zo maken de huidige ontwikkelingen drie zaken duidelijk:

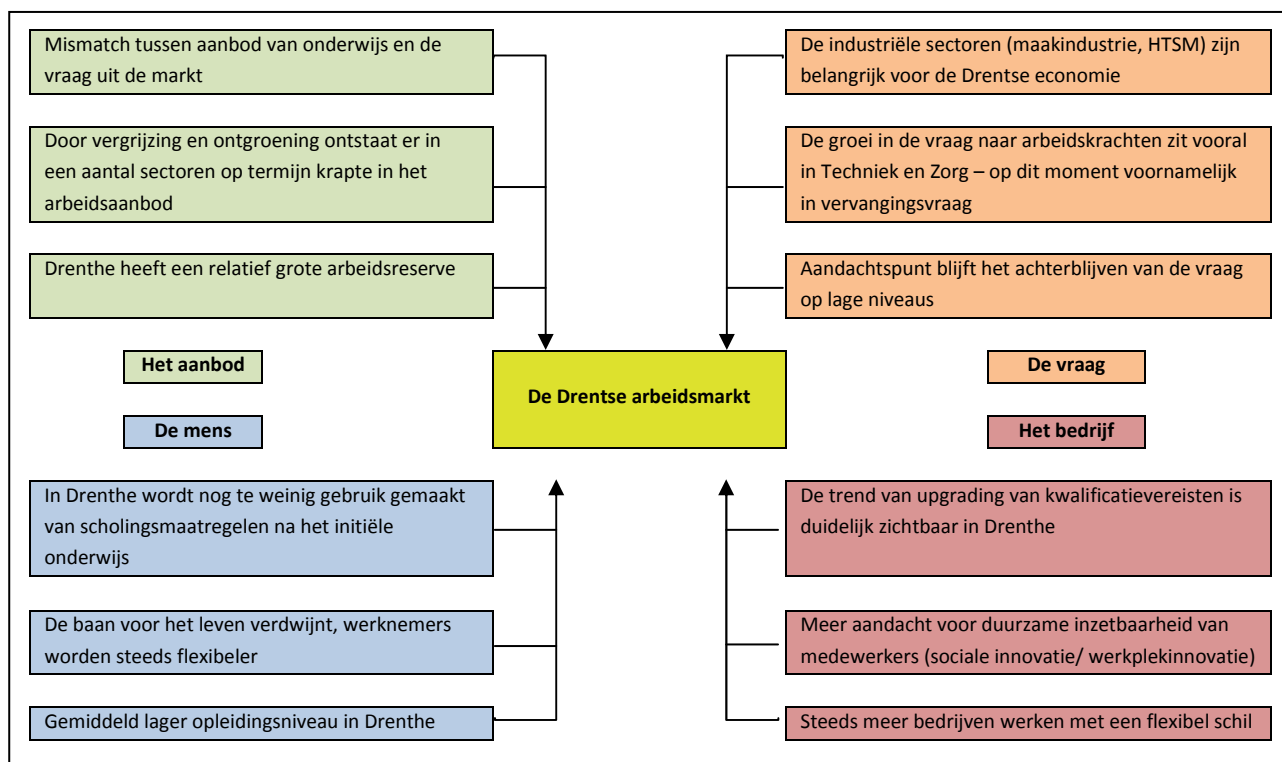
- 1) de recessie is nu echt op haar retour;
- 2) de huidige arbeidsmarkt is niet meer dezelfde als voor de crisis en
- 3) de structurele krapte, zoals wij die voor de recessie kenden, keert in een groot aantal sectoren langzaam terug²³

De komende periode moet duidelijk worden waar de terugval in werkgelegenheid tijdelijk was. De verwachting van de Drentse werkgevers is dat zij de komende jaren te maken krijgen met krapte in de zorg (vooral als gevolg van de uitbreidingsvraag en competentie upgrading), in het onderwijs (vooral als gevolg van de vervangingsvraag aldaar) en in alle technische en industriële sectoren (ook hier vooral als gevolg van de vervangingsvraag en de krimpende beroepsbevolking). Daarnaast groeit de flexibilisering: jonge toetreders krijgen flexbanen aangeboden, anderen kiezen juist voor een bestaan als zzp'er. Verder moeten wij rekening houden met de demografische veranderingen en de daling van de Drentse beroepsbevolking.

Aan de andere kant staat de omvang van de werkgelegenheid door technologische ontwikkelingen en globalisering onder druk. Trends zoals de digitalisering en robotisering, maar ook de toenemende interconnectiviteit (the Internet of Things) en de ontwikkeling van mobile devices en social media spelen hierin een belangrijke rol. Hierdoor verandert niet alleen de manier waarop producten worden gemaakt en diensten worden aangeboden maar ook het arbeidslandschap, de kennis die hiervoor nodig is en manier van werken en organiseren. Dit biedt de komende jaren een veelheid aan kansen voor het Drentse MKB, mits het in staat is om te vernieuwen en innovatie op het gebied van kennis, techniek en business modellen toe te passen.

Een cruciale factor daarbij is de kwaliteit van het menselijk kapitaal. Inzetbaarheid van mensen en aansluiting van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt zijn de sleutelwoorden. Een sterke economie kan niet bestaan zonder een goed opgeleide beroepsbevolking. Menselijk kapitaal is verreweg de belangrijkste productiefactor, zowel nu als in de toekomst: Mensen zijn belangrijke kennisdragers: zij zorgen voor creativiteit, zij ontwikkelen nieuwe producten, diensten, processen en business modellen en zij bedienen bestaande markten en boren nieuwe aan.

²³ Hierbij moet rekening gehouden worden met het feit dat achter elke sector een eigen dynamiek schuilt en een nog grotere diversiteit op bedrijfsniveau/functieniveau. Hierdoor kan het individueel herstel patroon afwijken van de nationale trend.



Figuur 1: Belangrijke sector overstijgende vraagstukken van de Drentse arbeidsmarkt in beeld

In het schema hierboven is de arbeidsmarkt schematisch weergegeven vanuit het perspectief van uitdagingen en knelpunten die op Drenthe van toepassing zijn. Deze zijn sector overstijgend. Aan de linkerkant staan de uitdagingen die de aanbodkant van de arbeidsmarkt beïnvloeden en aan de rechterkant de ontwikkelingen en uitdagingen met betrekking tot de vraagzijde. Tussen de verschillende onderdelen bestaan dwarsverbanden, zodat deze niet los van elkaar gezien kunnen worden.

In aanvulling hierop laat onderstaande tabel samenvattend de kernopgaven van het Drentse arbeidsmarktbeleid op sectoraal niveau zien. Vertrekpunt hierbij zijn de sterke Drentse sectoren zoals benoemd in de Economische Koers: landbouw & agribusiness, biobased economy, vrijetijdseconomie, logistiek, energie en zorg.

Sectorale vraagstukken Drentse arbeidsmarkt	
Landbouw & Agribusiness <ul style="list-style-type: none"> Dwarsverbanden leggen tussen opleidingen met overige speerpuntsectoren biobased economy, logistiek en energie Seizoenswerkloosheid en personeelstekorten Aandacht voor het verder door ontwikkelen of verbreden van competenties bij werkenden. Op dit moment ontbreekt een opleiding specifiek gericht op de voedingsmiddelenindustrie 	Zorg <ul style="list-style-type: none"> Perspectieven op mbo-niveau 4 goed, lagere mbo-niveaus slecht Vraag naar mbo-niveau 3 is vooral tijdelijke krimp, op termijn weer toename vraag, aandacht binnen strategische personeelsplanning Binnen de sector zorg is sprake van verschuiving in de organisatie van de zorg, nadruk meer op extramurale zorg in plaats van intramurale zorg. Deze verschuiving heeft gevolgen voor de benodigde competenties in zorgberoepen
Energie <ul style="list-style-type: none"> Aandacht voor clustervorming en samenwerking kennisinstellingen Goed inzicht in doelen en wensen competenties schoolverlaters 	Logistiek <ul style="list-style-type: none"> Verwachte personeelstekorten logistieke beroepen Verdringing Nederlandse werknemers

Biobased economy	Vrijtijdseconomie
<ul style="list-style-type: none"> • Aandacht voor verschillen in discrepanties tussen vraag en aanbod vooral de upgrading van de kwalificatie-eisen speelt een belangrijke rol • Steeds hogere kwalificatie-eisen / upgrading • Dwarsverbanden leggen met andere sectoren 	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeidsmarktperspectieven voor mbo toerisme en recreatie zijn slecht schoolverlaters met deze richting vinden ook in andere segmenten van de arbeidsmarkt werk • Groot knelpunt in de sector is de aard van het werk, het werk is sterk seizoensgebonden • Nauwelijks carrièremogelijkheden in de sector • Versterking investering in toeristisch product Drenthe

Tabel 2: Vraagstukken van de Drentse arbeidsmarkt op sectorniveau

4.2 Van visie naar actie

De afgelopen jaren hebben wij gezien dat op de arbeidsmarkt in veel gevallen vanzelf oplossingen voor eventuele discrepanties zijn ontstaan. Het zijn echter niet altijd de meest optimale oplossingen voor werkzoekenden, schoolverlaters, beleidsmakers of ondernemers. Het is dan ook aan de Drentse partners op het terrein van arbeidsmarkt en onderwijs om met elkaar (binnen Drenthe en met grensregio's) het gesprek aan te gaan en met elkaar samen te werken om tot betere structurele oplossingen te komen, waarvan idealiter meerdere partijen van de driehoek bedrijfsleven / arbeidsmarkt / kennisinfrastructuur tegelijkertijd profiteren. Hiervoor zal verder moeten worden gekeken dan de dag van vandaag. Inspelen op de regionale arbeidsmarkt vergt dat effectieve verbindingen worden gelegd tussen de sociale, de economische en de onderwijsagenda met een bovenlokale aanpak. Daarbij biedt ook de geografische ligging van Drenthe veel mogelijkheden voor grensoverschrijdende arbeid.

Vanuit haar kerntaak op het gebied van de regionale economie en op verzoek van bedrijven, overheden en sociale partners, wil de Provincie dan ook in de huidige bestuursperiode een belangrijke ondersteunende rol blijven spelen om dit proces, aanvullend op wat andere partijen al doen, te ondersteunen. Dat doen we in het onderwijs en in de praktijk van de bedrijven, rekening houdend met de regionale verschillen.

Op korte termijn voelen we de urgentie dat het voorzichtige economische herstel zich ook moet vertalen in werkgelegenheidsgroei en daling van de werkloosheid. Zo is een van de ambities in het collegeakkoord dat de werkloosheid in Drenthe maximaal zo hoog mag zijn als het landelijk gemiddelde. Maar we kijken ook verder vooruit en zetten samen met onze partners in op een toekomstgerichte strategie, waarin aandacht is voor macrodoelmatigheid (in mbo en hoger onderwijs) en het doorontwikkelen en verbreden van competenties van werkzoekenden en werkenden (mobiliteitscentra, intersectorale mobiliteit en leven lang leren).

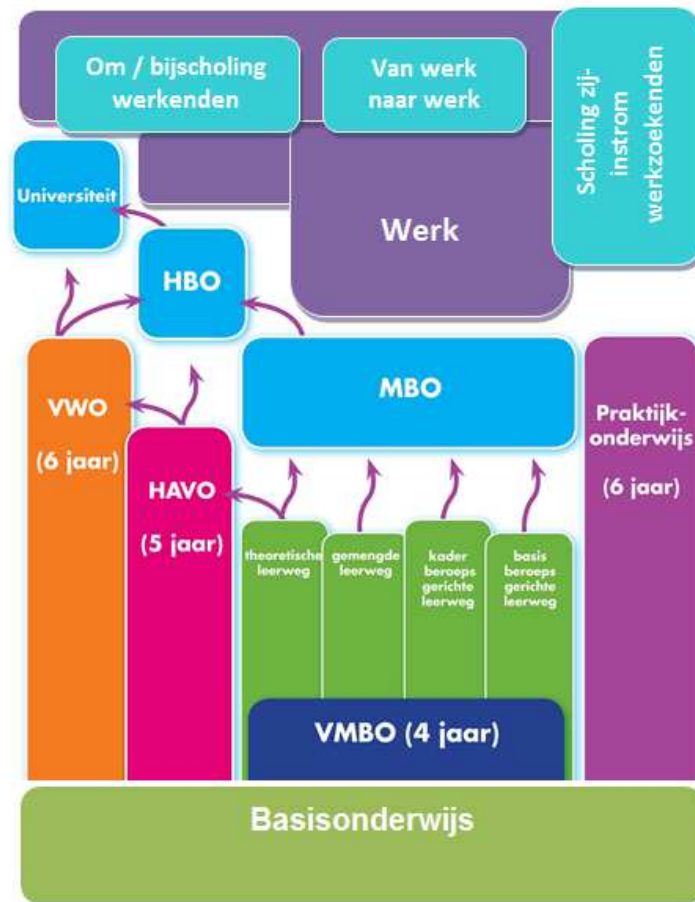
Deze thema's zijn dan ook onderdeel van de lange termijnagenda van het Provinciale arbeidsmarktbeleid zoals dat in mei 2016 door het College van GS met de Economische Koers Drenthe 2016-2019 is vastgesteld en vertaald naar de volgende vier operationele doelstellingen²⁴:

- I. **Betere aansluiting van het onderwijs bij behoeften van het bedrijfsleven**
- II. **Versterken van de beroepsbevolking en de arbeidsmarkt van de toekomst**
- III. **Inzet op wederzijdse grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit (nationaal en internationaal)**
- IV. **Werkgelegenheidstoename en werkloosheidsdaling op korte termijn**

²⁴ Met onze inzet in het kader van het voorliggende Uitvoeringsprogramma werken wij aanvullend op de beleidsinzet zoals geformuleerd in het Uitvoeringsprogramma Dynamisch Drenthe en het hierin benoemde speerpunt onderwijs en toeleiding arbeidsmarkt.

Doelstellingen 1 tot met 3 passen in de meerjarige strategie voor de versterking van de Drentse arbeidsmarkt en een betere aansluiting tussen kennis, onderwijs en bedrijfsleven. Doelstelling 4 bevat korte termijn maatregelen voor versterking van de Drentse economie en werkgelegenheid.

De doelstellingen zijn goed te plaatsen in het interventiemodel hieronder. Hierin worden zowel de (inter-)acties als ook de keuze- en interventiemomenten in de doorlopende lijn van onderwijs naar arbeidsmarkt schematisch weergegeven. Uiteindelijk bepalen de daadwerkelijke keuzes en de daaraan gekoppelde (inter-)acties de beschikbaarheid van voldoende arbeidsmarktaanbod om aan de vraag van werkgevers te voldoen.



Figuur 2 Transitie momenten: Arbeidsmarkt – Onderwijs

4.3 Monitoring en evaluatie

Gedurende de uitvoeringsperiode van dit programma monitort de Provincie samen met alle belanghebbenden de ontwikkelingen van arbeidsmarkt. Hiervoor zijn per operationele doelstelling één of meer indicaties voor de beoogde effecten benoemd en indicatoren voor de monitoring aangeven. Deze geven de toestand van de arbeidsmarkt in een notendop weer. Een belangrijk aandachtspunt bij de keuze voor deze indicatoren is dat ofschoon zij als richtsnoer voor de beleidsinzet indienen veel van de effecten op grote(re) afstand van de invloedssfeer van de Provincie staan.

Mocht het op basis van deze informatie nodig zijn de beleidsfocus te heroverwegen, dan zullen wij dat samen met onze partners doen. Zodoende is het provinciale arbeidsmarktbeleid dan ook geen vaststaand gegeven, maar een momentopname in een dynamisch proces.

4.4 Betere aansluiting onderwijs bij behoeften bedrijfsleven

Zoals hierboven geschetst treffen de vraag naar en het aanbod van arbeidskrachten elkaar op de arbeidsmarkt. Omdat er in de praktijk vraag en aanbod op (segmenten van) de arbeidsmarkt niet precies op elkaar aansluiten ontstaan er discrepanties.

Als Provincie willen wij de samenwerking tussen het bedrijfsleven, het onderwijs en de overheid verbeteren met als gemeenschappelijk doel de versterking van de Drentse economie en werkgelegenheid. Dat doel vraagt zowel op korte als middellange termijn om actie. In de kern gaat het hierbij om het beperken van de instroom in/doorstroom naar minder kansrijke opleidingsrichtingen (en het bevorderen van de instroom in/doorstroom naar kansrijke richtingen). Centraal staat het verhogen van de macrodoelmatigheid door meer regionale afstemming van het opleidingsaanbod (tussen onderwijs en werkgevers én tussen onderwijsinstellingen onderling).

Als tegenwicht tegen de teruglopende leerlingaantallen die met beroepsvorming te maken krijgen wordt bijvoorbeeld gepleit voor herwaardering van vakmanschap in het opleidingsprofiel. We zien dit terug in de opkomst van nieuwe onderwijsconcepten in het VMBO en in de opkomst van bedrijfstak- en bedrijfvakscholen.²⁵ Het is dus van belang dat onderwijs en werkgevers intensief met elkaar samenwerken. Des te meer omdat er vaak te weinig middelen en geld beschikbaar is om bijvoorbeeld praktijklokalen kwalitatief goed in te richten. Alleen zo ontstaat een krachtige onderwijsketen van waaruit de regionale arbeidsmarkt op termijn wordt voorzien van goedgeschoolde professionals. Een concreet aandachtspunt daarbij zijn de verwachte personeelstekorten voor technische opleidingen, zowel op mbo- als hbo-niveau.

Vooraf de kwalitatieve discrepanties zullen de komende jaren nog mede versterkt worden door de investeringen in de Noordelijke economische speerpunten, topsectoren en clusters (Energie, Watertechnologie, Healthy Ageing, Agrifood/Biobased Economy, HTSM/ Big Data), in cross-overs, van scienceparks, incubators tot aan Regions of Smart Factories, geregisseerd door economic boards en netwerken van grote bedrijven. Het betreft hierbij namelijk voor een groot deel een focus op hoogwaardig kenniswerk en vrij specialistische (technische) werkzaamheden.

Dat betekent dat we samen met het bedrijfsleven en kennisinstellingen van primair onderwijs tot en met wetenschappelijk onderwijs werken aan meer samenhang en flexibiliteit tussen het onderwijsaanbod en de huidige en verwachte ontwikkeling van sectoren. Dat kunnen op verschillende momenten, verschillende oplossingen zijn. Het doel is niet om 'one-size-fits-all' oplossingen te vinden, maar juist om in dynamische afstemming steeds weer nieuwe oplossingen te vinden voor nieuwe uitdagingen.

Concrete activiteiten

- Het aanjagen van activiteiten in het kader van het regionale Techniekpact en/of Zorgpact
- Branche-afspraken met zorginstellingen en Zorgplein Noord

²⁵ Zie verder 'Bouwstenen voor de regionale arbeidsmarkt' dat in 2015 in het kader van het Platform-31traject Kennis voor Krachtige Steden is geschreven door Edzes, A.J.E., R. Doornbos & J. van Dijk

- Inzetten van een ‘verbinder’ tussen VO-bedrijfsleven om relatiebeheer te professionaliseren en netwerken te vergroten
- Investeren in de transparantie van de Noordelijke/ Drentse arbeidsmarkt bijv. d.m.v. van arbeidsmarktonderzoeken
- Financieren van het ontwikkelingen van nieuwe opleidingen op HBO en WO niveau. OP EFRO biedt het financiële kader

Aanvullend Onderzoek

In het najaar van 2015 hebben de drie noordelijke provincies en de NG4 de Sociaal Economische Raad Noord-Nederland (SER NN) verzocht te adviseren over een strategie die erop gericht is via de ontwikkeling en bevordering van Leven Lang Leren bij te dragen aan een toekomstbestendige noordelijke arbeidsmarkt. De vraagstelling is breed en bestrijkt zowel de terreinen van onderwijs en arbeidsmarkt als die van ondernemerschap en belangenbehartiging. De verwachting is dat de SER NN het advies in de tweede helft van 2016 zal uitbrengen.

Resultaten en effecten

- Duurzame samenwerkingsprojecten onderwijs-arbeidsmarkt
- Voldoende gediplomeerde instroom in speerpunt sectoren techniek en zorg
- Doorgaande leerlijn(en) vmbo/mbo/hbo/wo die aansluiten bij de vraag van het bedrijfsleven

Monitoring aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt:

- Spanning tussen vraag en aanbod per beroepsklasse (Spanningsindicator UWV)

4.5 Wij investeren in de beroepsbevolking en de arbeidsmarkt van de toekomst

Voor het bedrijfsleven is het noodzakelijk dat het kan beschikken over een goed opgeleide en flexibel inzetbare beroepsbevolking. Hierin investeren versterkt de concurrentiekracht van de regio. Voor Drenthe geldt dat er in vergelijking met de rest van Nederland relatief veel mensen met een middelbaar en lager onderwijsniveau wonen en werken. Ongeveer een kwart van de beroepsbevolking in Drenthe is laagopgeleid en heeft beperkte arbeidsmarktperspectieven. Deze groep is bovendien niet gelijk over de provincie verdeeld, in bepaalde delen van Drenthe is de problematiek bovengemiddeld.

Dit is een economische en maatschappelijke uitdaging die groter wordt. Want de behoefte aan goed opgeleide werknemers stijgt fors, maar de vraag naar laag- en ongeschoolde arbeid blijft dalen. Hét antwoord op deze ontwikkeling is het verhogen van het opleidingsniveau en het versterken van de vaardigheden van de toekomstige beroepsbevolking. Om de noodzakelijke kwaliteitsslag te maken en om voorbereid te zijn op de vervangingsvraag die als gevolg van de vergrijzing op ons afkomt, is het investeren in de talentontwikkeling van iedere Drent – werkend, niet werkend of op school – van groot belang.

Vanuit het perspectief van de Drentse economie ziet de Provincie dan ook een rol voor zich weggelegd om de Drentse basisscholen te ondersteunen bij de invoering van Wetenschap en Techniek (W&T) gekoppeld aan 21e eeuwse vaardigheden. Daarnaast is in meer algemene zin een (nog scherpere) introductie van arbeidsmarktgerichte loopbaanoriëntatie en begeleiding bij het VO, VMBO en MBO gewenst.

Daarnaast vragen de gesignaleerde ontwikkelingen om arrangementen waarin het leren denken in andere carrièrepatronen bij werkgevers en werknemers centraal staat. Zo vergroten werkzoekenden en

werknemers bijvoorbeeld hun weerbaarheid wanneer ze vaardigheden hebben die in meerdere beroepen of sectoren productief gemaakt worden. Dat maakt hun mogelijkheden groter om bijvoorbeeld na een beëindiging van een tijdelijke arbeidsrelatie snel ergens anders aan het werk te kunnen. Tegelijkertijd wordt hierdoor ook de arbeidsmarkt veerkrachtiger, aangezien vakkrachten gemakkelijker naar aanpalende sectoren kunnen overstappen als bepaalde sectoren in ontwikkeling en economische groei achterblijven. Intersectorale arbeidsmobiliteit (van werk naar werk) is dan ook een belangrijk aandachtspunt in het kader van het provinciaal arbeidsmarktbeleid.

Concrete activiteiten

- Opstarten ServicePunt Techniek Drenthe in samenwerking met brancheorganisaties en de technische O&O fondsen teneinde het bevorderen van intersectorale werk naar werk arrangementen
- Promoten duurzame inzetbaarheid/ leven lang leren en sociale innovatie
- Positie van jongeren op de arbeidsmarkt is provinciaal speerpunt en dus aandacht voor jongeren bij het initiëren van provinciale (arbeidsmarkt)projecten. De Provincie is bijvoorbeeld “launching customer” voor Technasium opdrachten in het kader van de verdubbeling van de N34
- Stimuleren van projecten en acties gericht op de versterking van het ‘human capital’ in de Drentse tekort sectoren zorg en techniek (ook als werkgever)
- Bevorderen ondernemend vermogen binnen de hele onderwijskolom
- Meer Wetenschap en Techniek (W&T) in het basisonderwijs onder andere i.c.m. de leerlijn Techniek Talent en Energie (TTE)
- Aanpak laaggeletterdheid

Resultaten en effecten

- Voldoende stage- en leerwerkplekken
- Meer samenwerking tussen bedrijven, kennis- en onderwijsinstellingen
- Optimaal gebruik maken van de potentiële beroepsbevolking (inclusief groepen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt)
- De beroepskeuze jongeren wordt sterk bepaald door marktkansen

Monitoring

- Aandeel personen in de bevolking met een lage, middelbare of hogere opleiding (CBS, EBB).
- Het aantal Technetkringen in Drenthe is ten opzichte van 2015 verdubbeld
- Het aantal JetNet bedrijven is met 1/3 toegenomen
- Toename van de participatiegraad in Drenthe
- Moeilijk vervulbare vacatures staan minder lang open

4.6 Wij zetten in op wederzijdse grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit

Zoals uit de Atlas van Kansen Drenthe/Emsland uit 2014 valt op te maken biedt grensoverschrijdende samenwerking een hoeveelheid aan kansen voor zowel ondernemers als ook voor werknemers en werkzoekenden in beide regio's van de grens. Ook de toename van de economische verwevenheid van Drenthe en buurregio's draagt hieraan bij. Bij het inzichtelijk maken van deze kansen is het onder andere van belang dat er netwerken op microniveau ontstaan waarbij inzicht in eventuele verschillen tussen de subregio's in de huidige en verwachte arbeidsmarktspanning naar opleidingstype snel zichtbaar worden.

De inzet van de Provincie richt zich op de structurele voorwaarden. Bijvoorbeeld door te werken aan het wegnemen van belemmerende (verschillen in) regelgeving of bevordering van taalkennis. Een

aandachtspunt hierbij is wel dat op het gebied van grenspendel de aansluiting van verkeers- en openbaar vervoersinfrastructuur een probleem vormen.

Om goede afspraken over dit soort onderwerpen te maken wordt de grensoverschrijdende werking van de arbeidsmarkt een onderdeel van de Duitsland Agenda. Daarnaast werken we breder aan inzetbaarheid van internationaal talent. Om in te spelen op de verwachte vraag van werkgevers kijken we naar (internationale) arbeidsmigranten die in Drenthe in verschillende opzichten een goede plek moeten vinden. Dit gaat om verschillende doelgroepen, waaronder HBO en WO niveau maar ook technisch MBO en arbeidskrachten voor de glastuinbouw. Bovendien willen we ons oriënteren op de mogelijke impact van vluchtelingen op de arbeidsmarkt, een onderwerp dat in de afgelopen periode snel urgenter is geworden.

Concrete activiteiten

- Duitsland Agenda
- Stimuleren Duits in het onderwijs
- Grensoverschrijdende samenwerking met UWV en gemeente (actieplan Drenthe/ Emsland)
- Uitvoeren Interreg project “Sorgen für – Sorgen dass“
- Sectorplan Grenzenlos werken in uitvoering

Resultaten en effecten

- Het aantal Drentse onderwijsinstellingen met Duits in het lesprogramma groeit.
- Het aantal beschikbare banen binnen acceptabele reistijd neemt toe
- Het aantal grensoverschrijdende stageplekken voor jongeren neemt toe
- Wederzijdse herkenning van diploma's op MBO niveau (o.a. in de zorg)

Monitoring

- Pendelcijfers

4.7 Werkgelegenheidstoename en werkloosheidsdaling op korte termijn

De vierde actielijn betreft de inzet voor versterking van de Drentse economie op de korte termijn. Inzet en doelstellingen zijn te vinden in de statenbrief ‘Stand van zaken arbeidsmarkt’ van januari 2015’.

Voor de Provincie is het essentieel dat het economisch herstel zich doorzet en ook effect heeft op de arbeidsmarkt. Enerzijds door een goede invulling van de vervangingsvraag en anderzijds in de vorm van een regionale toename van werkgelegenheid en een daling van de werkloosheid. In het bijzonder als het gaat om de onderkant van de arbeidsmarkt. We willen de mogelijkheden aangrijpen die er zijn om dit proces te ondersteunen, zoals eerder aanleiding was voor de Versnellingsagenda 3.0. Dan gaat het om slimme acties die werkgelegenheid bevorderen en werkloosheid bestrijden. Dat zijn niet automatisch dezelfde acties als in de afgelopen periode.

De economische situatie is dynamisch en de draagkracht van de partijen op de arbeidsmarkt verandert. Stimuleringsmaatregelen vanuit de overheid passen zich daarop aan en kiezen voor de impuls met de meeste toegevoegde waarde. Ook behoud van werkgelegenheid heeft prioriteit. Drenthe wordt regelmatig getroffen door werkgelegenheidsverlies bij grote publieke en private werkgevers. Dat verdient een proactieve en energieke aanpak.

Concrete activiteiten

- Ontsluiten van financiering voor bij en omscholing (ontslagen) medewerkers bijvoorbeeld aanvraag van een bijdrage uit het Europees Globaliseringsfonds t.b.v. de ontslagen werknemers in de Retail sector
- Het opzetten van uitstroomgerichte pilots in samenwerking met gemeenten
- Uitvoering van de voor Drenthe belangrijke Sectorplannen (Vrijetijd en Grenzenlos werken)
- We hebben vanuit ons inkoopbeleid expliciet aandacht voor Social Return on Investment (SROI)
- Voorbeeldfunctie als werkgever bij het te werkstellen van mensen met een arbeidsbeperking

Resultaten en effecten

- Verhoging participatie kansarme groepen op de arbeidsmarkt
- Minimaal 1-2 projecten per jaar met als doel 300 werkenden den werkzoekenden te scholen

5. Financiën

Dit Uitvoeringsprogramma betreft een uitwerking van hoofdstuk 2 (Regionale Economie) van het collegeprogramma. In de begrotingscyclus wordt gewerkt met een aantal prioriteiten binnen het thema 'Regionale Economie', waaronder de prioriteit 'Optimale aansluiting bedrijfsleven, kennis, onderwijs en arbeidsmarkt' (Programma 2.03). De middelen die op dit product worden begroot, vormen de primaire financiële inzet voor dit Uitvoeringsprogramma. In de periode 2016-2019 is in totaal een bedrag van € 2,04 miljoen beschikbaar voor de Uitvoeringsagenda Arbeidsmarkt. Naast de eigen middelen van de Provincie Drenthe zal de financiering van de in het Uitvoeringsprogramma opgenomen projecten en initiatieven uit verschillende bronnen komen. De belangrijkste bronnen zijn de volgende:

Europees Fonds Regionale Ontwikkeling (EFRO) & Europees Sociaal Fonds (ESF)

In het kader van OP EFRO Noord de specifieke doelstelling A (Human Capital) zijn middelen beschikbaar voor 'Het bevorderen van meer, betere en structurelere samenwerking tussen het bedrijfsleven en onderwijsinstellingen, teneinde de arbeidsvraag en het hoogopgeleide arbeidsaanbod (ad, hbo en wo) permanent beter op elkaar af te stemmen.'

Vanuit het ESF is cofinanciering mogelijk voor re-integratie trajecten en scholing van werkende en werkzoekenden. ESF kan worden aangevraagd door de centrumgemeenten en niet door Provincies.

Europees fonds voor aanpassing aan de globalisering (EGF)

Bedrijven, sectoren die zijn getroffen door grote veranderingen in de wereldhandelspatronen, kunnen bij massaontslag gebruikmaken van geld uit het EGF. Dit fonds helpt werknemers met bijvoorbeeld scholing, hulp bij het vinden van een nieuwe baan of steun bij het opzetten van een eigen bedrijf.

Ministerie van SZW – Cofinancieringsregeling Sectorplannen

Werkgevers- en werknemersorganisaties krijgen voor de helft een financiële bijdrage van de overheid als zij gezamenlijk plannen maken om mensen aan het werk te krijgen en te houden. De Provincie heeft een actieve betrokkenheid bij de sectorplannen:

- Ruimte voor ontwikkeling vrijetijdssector (Rol Provincie: aanvrager)
- Grenzenloos werken (Rol Provincie: initiatiefnemer en penvoerder)
- Werk in Beweging van de Arbeidsmarktregio Drenthe en Hardenberg (Rol Provincie: aanjager en garantstelling)

Gemeenten

Re-integratiebudget / Participatiebudget en Actieplan Jeugdwerkloosheid. Ook hebben gemeente budget voor aan re-integratie en arbeidsmarkt grenzende activiteiten als armoedebestrijding, schuldhulpverlening, aanpak VSV, huisvesting statushouders etc. Deze middelen zullen echter niet snel in beeld komen bij de provinciale projecten op het terrein van arbeidsmarkt. Een aansluiting op het beleid van Dynamisch Drenthe ligt meer voor de hand.

UWV

Scholingsvouchers, Actieplan 55+

Bedrijfsleven & Onderwijs

O&O fondsen, bedrijven, brancheorganisaties en marktpartijen (eigen middelen)

6. Begrippen en Afkortingenlijst

AD	Associate degree: tweejarig deelprogramma van een hbo-bacheloropleiding
BBL	Beroepsbegeleidende leerweg (werkend leren op MBO niveau, 1 dag naar school, 4 dagen aan het werk)
BOL	Beroepsopleidende leerweg (5 dagen in de week naar school). Tijdens de opleiding wordt praktijkervaring opgedaan middels een stage bij een erkend leerbedrijf
CBS	Centraal Bureau voor Statistiek
CPB	Centraal Planbureau
EFRO	Europees Fonds Regionale Ontwikkeling
EGF	Europees Globalisering Fonds
ESF	Europees Sociaal Fonds (ESF)
EU	Europese Unie
EVC	Erkenning van (eerder of elders) Verworven Competenties
EZ	(Ministerie van) Economische Zaken
HBO	Hoger Beroepsonderwijs
HC	Human Capital (Menselijk Kapitaal)
KEI	Kader voor Economische Investeringen
MBO	Middelbaar beroepsonderwijs
MKB	Midden- en KleinBedrijf
NIA	Noordelijke Innovatie Agenda
NOA	Noordelijk Onderzoek Arbeidsmarkt
OCW	(Ministerie van) Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
O&O fondsen	Opleidings- en Ontwikkelingsfondsen
ROC	Regionale Opleidingencentra
SNN	Samenwerkingsverband Noord-Nederland
SUWI	Structuur Uitvoering Werk en Inkomen
SZW	(Ministerie van) Sociale Zaken en Werkgelegenheid
UWV	Uitvoeringsorganisatie Werknemersverzekeringen
WO	Wetenschappelijk onderwijs
W&T	Wetenschap & Techniek
WW	Werkloosheidswet
WWR	Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid
ZZP	Zelfstandig zonder personeel

Bijlage 1

Uitdagingen waarmee de Drentse Arbeidsmarkt de komende jaren te maken krijgt

Zoals in hoofdstuk 1 benoemd is het Uitvoeringsprogramma tot stand gekomen met input die is opgehaald tijdens de arbeidsmarktsessies in het voorjaar 2016 en door een analyse van een grote hoeveelheid aan beleidsadviezen. Rode draad hierin is het tegengaan van dreigende krapte op de arbeidsmarkt, vooral in de sterke Drentse clusters en het verhogen van de participatie, inzetbaarheid en productiviteit van mensen. Dit in nauwe samenwerking tussen de drie O's. De kernpunten van de belangrijkste adviezen worden hieronder op een rij gezet.

Aandachtspunten benoemd door de SER Noord Nederland (o.a. in Koersvast 2.0)

- Het verhogen van het groeivermogen: Investeren in innovatie, mkb, kwaliteit van onderwijs, netwerken, samenspel bedrijven en kennisinstellingen.
 - o Goede infrastructuur rondom kennisinstellingen voor uitwisseling met bedrijven
- Het vergroten van het adaptief vermogen: mismatch is groot risico. Werkgevers en werknemers moeten groter aanpassingsvermogen krijgen.
 - o Leven lang leren: leerlijnen doorlopen, volwassenenonderwijs, nieuwe leervormen, Noordelijk scholingsfonds
 - o Stimuleer hbo en wo-stages bij mkb-ers.
 - o Verhoog opleidingsniveau ondernemer
 - o Ondernemerschap centraal zetten in het onderwijs.
 - o Stimuleer betrokkenheid ondernemers bij het onderwijs en andersom.
- Het versterken van de stedelijke en landschappelijke regio's
 - o Bereikbaarheid binnen regio belangrijk voor werkzoekenden
- Het ontwikkelen van nieuw perspectief voor inactieven op de arbeidsmarkt
 - o Mensen ruimte geven om eigen perspectief te creëren: stimuleren ondernemerschap
 - o Overheid moet werkgever worden van groep die wel kansen heeft, maar weinig werk.
 - o Leer de doelgroep kennen -> maatwerk van middeleninzet
 - o Leidt werklozen op/ omscholing
 - o Zorg dat werklozen gezond blijven -> gezondheidsprogramma's.
- Het versterken van de (internationale) positie:
 - o Meer samenwerken op Noordelijk niveau.

Aandachtspunten benoemd in de Economische Koers Drenthe

- Leren, doorleren en blijven leren.
- Samenwerking bedrijfsleven en onderwijs.
- Innoveren en flexibiliseren.
- Vernieuwende concepten en arrangementen

Oplossingen/ adviezen benoemd door onze partners tijdens de werksessies in het voorjaar 2016

- Faciliteer maatwerkopleidingen: kleine groepen en/of geïndividualiseerd;
- Gedragsverandering: mensen die willen vooral faciliteren; "ken uw bestand" als voorwaarde;
- Inzet van leven lang leren budget: vanaf 2017 beschikbaar. Kan benut worden voor bijscholing of opscholen.
- Eerlijke voorlichting is behoefte aan. Help ouders en jongeren een goed beeld te krijgen. Waar maak je kansen?

Scholen vinden het lastig om relatiebeheer goed vorm te geven. En vooral om dit structureel te behouden.

- Het aanbod is niet in beeld: veel te algemeen nu.
- Probeer de onderkant naar niveau 2 te brengen, daarvoor is goede opleiding nodig.
- Verdubbel de bedrijfsopleidingen en maak een goede bestandsanalyse werkzoekenden. Start met juist attitude, dan komen ze wel aan de bak.
- Zorg voor een goede LOB (loopbaan oriëntatie en begeleiding) in het onderwijs. Meer ondersteuning voor techniekactiviteiten. Werk in de onderbouw aan VMBO techniek en houd de interesse vast. Ook bedrijven hebben hier belang in, tijdige ondersteuning vanuit het bedrijfsleven hierin. B.v. snuffelstages. Neem de verantwoordelijkheid van het onderwijs serieus. Wij kunnen leren van Toptechniek Zuidoost Groningen.
- In de zorg denken aan combinatie Zorg-techniek: spreken elkaars taal niet.
- Je moet weerbaar opleiden, activeren van de onderkant.
- Stimuleer publiek-private samenwerking, ambitie omhoog.
- Bedrijfsleven moet er in mee: stimuleer Publiek-private samenwerking;
- Bouw als provincie door: continuering van hetgeen provincie in gang heeft gezet of zet. Niet steeds nieuwe aanpakken, want pas op wat langere termijn zie je vaak de gewenste effecten. Pas onderwerpen wel aan waar dat nodig is, want er komen nieuwe generaties en omgevingsfactoren vernaderen; blijf in verbinding/gesprek met elkaar en sluit je niet op! Rollen provincie: verbindingen leggen (provincie hangt boven lokale/particuliere niveau); faciliteren
- Zet in / verken op kansen HBO dual.
- Neem de leiding in effecten van krimp: techniek in Drenthe toegankelijk en betaalbaar houden; laat cijfers zien.
- Verken de kansen voor goed OV in Drenthe: bereikbaarheid.
- Maak in diverse sectoren de vervangingsvraag inzichtelijk en relateer dat aan demografie en vertaal dit naar wat het voor het onderwijs betekent;
- Verleid werkgevers, maak ze tot actieve partner van het onderwijs, het zijn hun toekomstige werknemers;
- Organiseer een jaarlijkse talenttuin: lokale en regionale MKB bedrijven presenteren zich en laten kansen / vraag zien aan inwoners/ jongeren in deze regio.
- Misschien nog een aperte sessie met Drentse gemeenten?? Waar zit een provinciale plus??? (bv. Samen optrekken bedrijfsleven / MKB of aanbrengen van regionale accenten zoals chemie in Emmen of.....).
- Provincie een belangrijke rol als coördinator en facilitator en boven de partijen: initiator.

Bijlage 2:
De samenwerkingsagenda

Provinciale actielijn	Doelstelling	Beoogt resultaat	Rol Provincie	Concrete activiteiten	Hoe en met wie/ welke partners	Inzet provincie tot nu toe
Betere aansluiting onderwijs bij behoeften van het bedrijfsleven	Voldoende gediplomeerde instroom in speerpunt sectoren zorg en techniek	Voldoende jongeren kiezen voor een bet� opleiding	Initiator "launching customer"	Continueren Regionale Platforms Techniek en Techniepact Noord	Publiek Private Samenwerking staat voorop. Bij alle projecten zijn meerdere partijen uit de driehoek bedrijfsleven / arbeidsmarkt / kennisinfrastructuur betrokken	Focus op Techniek Drenthe Techniepact Noord Ondersteuning Technet Kringen Drenthe in cijfers
		Duurzame relaties tussen V(mbo) en bedrijfsleven	Adviseur Lobby	Trekker, van acties, campagnes zoals JetNet en Meisjes in de Techniek		
		Beroepskeuze jongeren wordt sterk bepaald door marktkansen	Ondersteunen van de 30's bij het aanboren van nieuwe middelen: subsidies	Ontwikkelen nieuwe methodieken en marketing aanpakken t.b.v. beïnvloeden beroeps- en scholingskeuzen jongeren in Drenthe		
	Voldoende jongeren kiezen voor een opleiding zorg en welzijn	zie hierboven	Ondersteuning Zorgpact Noord Branche afspraken met zorginstellingen en Zorgplein Noord	Publiek Private Samenwerking	Rondetafel Zorg	
Onderwijs is goed georganiseerd met focus op de Drentse sectoren met veel toekomstpotentie	Doorlopende leerlijnen die aansluiten bij de vraag van het bedrijfsleven	Opbouw van nieuwe onderwijs- en samenwerkingsconcepten. PPS staat hierin voorop	Initiator Stimulator Co-maker	Verkennen met HBO instellingen naar nieuwe mogelijkheden MBO+, Associate Degree	Onderwijs en bedrijfsleven	Techniepact Noord TopTechniek in Bedrijf Drenthe DC Tech Bedrijfsvakschool Drenthe PIT Hoogeveen RIF Alfa College
				Verwerving extra middelen en stimuleren Center Innovatief Vakmanschap (mbo) en Center of Expertise (hbo)		
Versterken van de beroepsbevolking en de arbeidsmarkt van de toekomst	Bevorderen van intersectorale samenwerkingsverbanden (van werk naar werk)	Iedereen fit voor employability	Pilots laten uitvoeren Ondersteunen van de 30's bij het aanboren van nieuwe middelen: subsidies	Effectieve arrangementen arbeidsmobiliteit die passen binnen context transitionele arbeidsmarkt	Samenwerking met alle 3 de O's vooral met O&O Fondsen en branche organisaties	Project Duurzame Inzetbaarheid Parkmanagement Emmen Servicepunt Techniek Drenthe
	Versterken leercultuur binnen het bedrijfsleven (Leven Lang Leren)	Werkgevers en werknemers zijn zich meer bewust van belang leren, doorleren en verder leren	Initiator – nieuwe samenwerkingsverbanden opzetten	Stimuleren brede inzet op e-portfolio's		
	Meer Wetenschap en Techniek in het basisonderwijs	Minder mensen met een lage opleiding	Initiator Stimulator	Inzet op bewustwording duurzame inzetbaarheid		
	We willen kwalitatief goed basisonderwijs (Dynamisch Drenthe)			Leerlijn Techniek Talent en Energie 3D printer regeling Drenthe		
	Investeren in de transparantie van de arbeidsmarkt	Relevante stuurinformatie voor alle 3 de O's	Adviseur	Ontsluiten sectorale en regionale arbeidsmarkt-informatie		
Inzet op grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit	Regiobranding	Instroom van kenniswerkers en vakkrachten van buiten Drenthe	Ondersteuner Co-maker Stimulator	Sectorplan Grenzenloos Werken Sorgen für Sorgen dass Project Arbeidsmarkt Noord incl. de subprojecten	Grensoverschrijdende samenwerking met alle 3 de O's	Actiedocument Drenthe Emsland Duitslandagenda
	Een grensoverschrijdende arbeidsmarktregio (NL/D)	Ontsluiten van kansen				
Werkgelegenheidstoename en werkloosheidsdaling op de korte termijn	Werkzoekenden vinden sneller een baan	Voldoende mogelijkheden voor meedoen ook aan de onderkant	Ondersteuner Stimulator Co-maker	Steunaanvraag EGF Aanvraag Sectorplanen	Projecten met sociale partners, UWV en gemeenten	Sectorplan Vrijtijdseconomie Sectorplan Grenzenloos werken Sectorplan Vierkant voor werk

Bijlage 3

Human Capital als onderdeel van de Noordelijke Innovatie Agenda (NIA)



Human Capital binnen NIA draagt bij aan:

- Beschikbaarheid van gekwalificeerd personeel nu en in de toekomst
- Responsiviteit van de economie verbeteren door kenniscirculatie
- Talent gedreven onderwijs en sterkere binden en interactie tussen bedrijven en kennis/onderwijsinstellingen.

4.1 Human Capital

De ontwikkeling van de regionale (kennis)economie wordt in toenemende mate bepaald door de aanwezigheid van voldoende gekwalificeerd menselijk kapitaal. De werkgroep Human Capital heeft een analyse gemaakt van trends, ontwikkelingen en knelpunten rond het thema Human Capital en specifieke aanbevelingen en voorstellen gedaan voor concrete afspraken²⁶.

Analyse

Uit de gemaakte analyse kunnen we het volgende concluderen: Waar het gaat om het beschikbaar hebben van voldoende gekwalificeerd Human Capital zijn er in Noord-Nederland drie zorgpunten:

Analyse

1. De potentiële beroepsbevolking van Noord-Nederland zal de komende decennia verder dalen. Door vergrijzing en ontgroening neemt het aantal mensen in de leeftijd 15 tot en met 65 jaar af.
2. Een groot deel van de bevolking bevindt zich aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Er is een robuuste groep van mensen die er niet in slaagt een baan te vinden op de reguliere arbeidsmarkt. Ook de afhankelijkheid van werkloosheids- en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen en de sociale werkvoorziening is relatief hoog in vergelijking met de rest van Nederland.
3. Er is sprake van een kwalitatieve mismatch tussen de vraag van werkgevers en het aanbod van werkzoekenden. Het opleidingsniveau in Noord-Nederland is nog steeds lager dan gemiddeld in Nederland. Daarnaast is ook het aantal hoger opgeleiden is, ondanks de aanwezigheid van een breed scala kennisinstellingen, lager dan het landelijk gemiddelde.

Deze kwalitatieve mismatch in combinatie met de dalende beroepsbevolking, vormt een risico voor de economische ontwikkeling van Noord-Nederland. Niet alleen ondernemers in de noordelijke topsectoren, maar ook het overige MKB en de (semi-)publieke sector, zullen op de langere termijn waarschijnlijk steeds meer moeite krijgen hun vacatures op MBO+ niveau te vervullen.

De ontwikkelingen op de Noordelijke arbeidsmarkt laten zien dat Noord-Nederland een flinke uitdaging heeft waar het gaat om het beschikbaar hebben van voldoende gekwalificeerde mensen die kunnen voldoen aan de vraag van werkgevers. Daarbij moet opgemerkt worden, dat het ontzettend lastig blijft om de ontwikkeling van de arbeidsmarkt te voorspellen. Waar een tijd geleden de verwachting was dat er grote tekorten in de zorgsector zouden ontstaan, is er nu sprake van een overschot. Hetzelfde geldt voor de kinderopvang en zelfs in sommige technische sectoren is het lastig om een baan te vinden.

Ondanks de aanwezigheid van een breed scala aan kennisinstellingen lijkt de dreigende mismatch tussen vraag en aanbod in combinatie met een dalende beroepsbevolking een bedreiging te vormen voor de ambities verwoord in de NIA. Het gaat dan om een kwalitatieve mismatch op de langejre

²⁶ Zie voor het complete advies van de werkgroep Human Capital bijlage C4.

termijn. Op korte termijn (tot 2018) lijkt er voldoende aanbod van laag, middelbaar en hoog opgeleide/ gekwalificeerde mensen te zijn. De huidige aanhoudende crisis en het feit dat mensen langer doorwerken verbloemen tekorten op de langere termijn. De verwachting is dat de vergrijzing en ontgroening zullen leiden tot een aanzienlijke vervangingsvraag. Daarnaast verschuift de vraag van werkgevers naar werknemer op MBO+/ HBO+ niveau, naar verwachting zullen banen in het middensegment, niveaus 2-3 steeds meer verdwijnen. De mogelijke groei van bedrijven kan dus, door het ontbreken van voldoende MBO+ geschoolden, op de langere termijn onder druk komen te staan. De beschikbaarheid van gekwalificeerd personeel voor het bedrijfsleven nu en in de toekomst is de focus van de Human Capital Agenda.

In het verlengde hiervan is het noodzakelijk, dat de regio de transitie weet te maken naar een lerende economie. Een economie met een arbeidsmarkt die mensen in staat stelt zich aan te passen aan veranderende omstandigheden. De vraag naar arbeid, en daarmee de samenstelling van werkgelegenheden, is als gevolg van toenemende internationalisering en technologische vooruitgang, voortdurend in beweging. We moeten toe naar een arbeidsmarkt waarop de mobiliteit van mensen niet wordt geremd en zij continue gestimuleerd worden om hun vaardigheden en talenkennis op peil te houden.

Dat betekent in de eerste plaats investeren in de responsiviteit van de economie door kenniscirculatie te bevorderen. Dit gaat verder dan het bevorderen van een kenniseconomie. Met de Human Capital Agenda willen we hier een belangrijke bijdrage aan leveren.

Advies Human Capital

In Noord- Nederland zijn er diverse initiatieven die bijdragen (op zowel de korte als de langere termijn) aan het verkleinen van de discrepantie op de arbeidsmarkt. Voorbeelden zijn het Techniekpact Noord-Nederland (specifiek voor de techniek), sectorplannen (crisismaatregelen voor diverse sectoren), Centra voor Innovatief Vakmanschap (CiVs) en Centra voor Expertise (CoEs).

Specifiek voor de korte termijn en voornamelijk gericht op de 'onderkant' van de arbeidsmarkt, speelt het initiatief 'Banenplan' Noord- Nederland. Dit initiatief komt voort uit een besluit van het DB SNN en richt zich op het creëren van nieuwe banen (bijvoorbeeld Jobcarving) en Quick wins waar het gaat om het verminderen van de werkloosheid. Ook de SER Noord- Nederland is bezig met een initiatief (sociaal akkoord) gericht op deze populatie.

De Taskforce wil geen dubbele initiatieven ontwikkelen voor Human Capital. De agenda richt zich op de langere termijn ontwikkeling van onderwijs en arbeidsmarkt, waar uiteraard de inhoudelijke lijn met het banenplan en het sociaal akkoord van de SER wordt bewaakt.

Op basis van het advies van de werkgroep ziet de Taskforce een aantal generieke aanbevelingen die moeten leiden tot concrete afspraken waar het gaat om investeren in de arbeidsmarkt. De aanbevelingen/ afspraken hebben betrekking op de volgende aspecten en dienen als basis voor bijvoorbeeld investeringsprojecten:

- Een leven lang leren;
- Samenwerking onderwijs en bedrijfsleven;
- Vaardigheden van de 21^e eeuw;
- Participatie (potentiele) beroepsbevolking.

Adviezen op te pakken activiteiten door de partners

Bedrijven

- **Leven lang leren → Bedrijfsleven stimuleert- en investeert in vakgerichte scholing;**
- **Bedrijfsleven stelt voldoende stageplekken en begeleiding beschikbaar.**

Bedrijfsleven en Onderwijs:

- **Formuleren 'beroepsvaardigheden voor de 21^e eeuw' en gewenst niveau van kennis van vreemde talen die een plek moeten krijgen in het onderwijs;**
- **Verkennen met elkaar hoe ze tot een flexibele opleidingsstructuur kunnen komen voor opleiden en omscholen;**
- **Nemen een gezamenlijke verantwoordelijkheid en sluiten partnerships voor meer praktijkgericht opleiden van werknemers van nu en voor de toekomst;**

- **Organiseren gezamenlijk gastcolleges, excursies en open dagen.**

Kennisinstellingen

- **Onderwijsinstellingen zorgen voor- en stimuleren doorlopende leerlijnen: VO-MBO-HBO-WO ten aanzien van de economische/ innovatieve prioriteiten van Noord- Nederland;**
- **Voortijdig schoolverlaten wordt teruggebracht en ingezet wordt op minimaal een startkwalificatie;**
- **Onderwijs maakt aanbod en vraag naar stageplekken inzichtelijk.**

Overheden

- **De arbeidsmarktregio's stemmen de inzet van arbeidsmarktmiddelen (ESF, EFRO, Participatiebudget) af op de vraag, inzet op scholing, leerwerkbanen;**
- **Expertise aantrekken: NNL laat zich adviseren door andere regio's (Duitsland, Denemarken) die goed in staat zijn gebleken om de samenwerking tussen kennis- en onderwijsinstellingen en bedrijven vorm te geven.**

Governance Noordelijke Innovatieagenda "IFNN"

- **Bedrijfsleven, onderwijs en overheid zetten in op de bevordering van kenniscirculatie;**
- **Zij sluiten daarbij aan bij de uitdagende leeromgevingen die gecreëerd zijn rond de Centra voor Innovatief Vakmanschap, de centres of Expertise en living labs;**
- **De RuG, Hogescholen, overheid en bedrijfsleven maken afspraken over- en zetten zich in voor het behoud van (top) kenniswerkers in Noord- Nederland**