

UITVOERING MOTIE 2017- 9**1. Inleiding****1.1. Samen werken aan een sterke regionale Human Capital**

Het Uitvoeringsprogramma Arbeidsmarkt en Onderwijs: 'Samen werken aan een sterke regionale Human Capital'¹ is ruim 2 jaar geleden in nauwe samenspraak met onze stakeholders op het terrein van arbeidsmarkt en onderwijs, ondernemers, maatschappelijke organisaties en andere overheden ontwikkeld.

De centrale ambitie is dat de Drentse arbeidsmarkt van de toekomst over goed gekwalificeerd en voldoende personeel beschikt. Dit is niet alleen de belangrijkste randvoorwaarde voor de gewenste economische ontwikkeling, maar ook een voorwaarde voor een leefbare provincie. Goed geschoolde werknemers zijn in het algemeen beter inzetbaar, productiever, tevredener en, bij ontslag, minder kwetsbaar. Scholing van werknemers houdt niet op bij het verlaten van de schoolbanken. Op de moderne arbeidsmarkt is het nodig dat werknemers hun kennis en vaardigheden blijven ontwikkelen. Het werk verandert immers voortdurend. De urgentie om te investeren zien we al terug in het EU-akkoord van Lissabon in 2000, waarin Europa de urgentie benadrukt om te investeren in technische en sociale innovatie.

Ondanks inspanningen van vele organisaties, is scholing van de beroepsbevolking echter ook in Drenthe nog steeds onvoldoende een issue voor werkgevers en werknemers. Dat blijkt in de praktijk, bijvoorbeeld in gesprekken met ondernemers, kennisinstellingen en het UWV. Ook de eind 2017 verschenen Skills Agenda van de OECD² onderstreept dit nog eens. Landelijk heeft de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) met haar rapport 'Naar een lerende economie' hierop gewezen. Zij roept op om nu toch echt werk te gaan maken van technische en sociale innovatie. Na de WRR verschenen hierover ook van de hand van de SER Nederland en de commissie Sap studies en adviezen.

Noordelijk heeft de SER Noord-Nederland de oproep gedaan om zo breed mogelijk te investeren in het regionale human capital (zowel werkenden als werkzoekenden), want automatisering, digitalisering, robotisering en internationalisering ontwikkelen zich in snel tempo. Ook is er nogal wat laaggekwalificeerd werk verdwenen (bijvoorbeeld in de zorg). Technologische innovatie, ICT-toepassingen, nieuwe productieprocessen en dienstverleningsconcepten vinden meer en meer introductie binnen bijna alle sectoren. Daar moeten werknemers en werkzoekenden op anticiperen, anders heeft dat gevolgen voor onze economie. Leven lang leren is een belangrijk antwoord op deze uitdagingen. Niet investeren betekent straks een tekort aan de juiste vakmensen en dit heeft een negatief effect op het vestigingsklimaat en de regionale economie als geheel. Duurzaam investeren levert Noord-Nederland en Drenthe juist een economie op voorsprong op. Investerings betalen zich daarmee terug.

Aanvullend op wat andere partijen al doen en vanuit haar verantwoordelijkheid voor een sterke regionale economie, ziet de provincie op het terrein van scholing en arbeidsmarkt ook een rol weggelegd voor zichzelf. Wij willen de samenwerking tussen het bedrijfsleven, het onderwijs en de overheid verbeteren met als gemeenschappelijk doel de versterking van de Drentse economie en werkgelegenheid. De inzet van de provincie is daarbij additioneel aan reeds ingezette ontwikkelingen.

¹ Zie Statenbrief 2613.31201 6003057: Samen werken aan een sterke regionale Human Capital – Uitvoeringsprogramma Arbeidsmarkt en Onderwijs 2016-2019

² <https://www.ser.nl/nl/actueel/congressen/2017/20170420-skills-strategie.aspx>

In 'Samen werken aan een sterke regionale Human Capital' is onder meer voorgesteld om via een Servicepunt Techniek (SPT) intersectorale 'van werk naar werk' en 'van werkloosheid naar werk' arrangementen binnen de technieksector te bevorderen en zij-instromers om te scholen naar beroepen in kanssectoren. Ook de zorgsector verdient sterke aandacht. Daarnaast zijn in het uitvoeringsprogramma ook voorstellen gedaan voor het verbeteren van de ondersteuning van (MKB-) werkgevers op het gebied van duurzame inzetbaarheid, sociale innovatie, leven lang leren en het versterken van de scholingsinfrastructuur.

1.2 Motie 2017-09: Aanpak mismatch Arbeidsmarkt en Onderwijs

Op 7 juni 2017 hebben Provinciale Staten (PS) van Drenthe tijdens de behandeling van de Voorjaarsnota 2017, de motie 'Aanpak mismatch arbeidsmarkt' aanvaard. In deze motie signaleren PS dat de mismatch tussen vraag en aanbod op de Drentse arbeidsmarkt toeneemt en dat er tegelijkertijd steeds minder werk is voor lager opgeleid personeel (MBO 1 en 2). Daarnaast zien zij dat er in bepaalde sectoren, met name in de ambachtelijke beroepenvelden, tekorten zijn of dreigen te ontstaan, terwijl zich in andere sectoren overschotten aandienen. Volgens PS kan de provincie van toegevoegde waarde zijn en een sterke aanvullende rol spelen bij het bestrijden van dit arbeidsmarkt knelpunt dat doorwerkt in onze provinciale economie.

Tegen deze achtergrond worden Gedeputeerde Staten van Drenthe verzocht om een ambitieus plan uit te werken, waarmee de provincie de komende jaren bijdraagt aan het bestrijden van de mismatch. Met daarbij ruimte voor creatieve en beproefde methoden als bijvoorbeeld de meester-gezel formule en rekening houdende met de extra financiële impuls van twee keer € 400.000, die voor de jaren 2018 en 2019 beschikbaar is voor de versterking van de Drentse arbeidsmarkt.

Aansluiting op bestaand beleid

We delen de mening van Provinciale Staten dat het belangrijk is, dat iedereen de kans krijgt voortdurend nieuwe kennis en vaardigheden op te doen, waardoor de baan zekerheid toeneemt en het 'werk van morgen' ook gedaan kan worden. Dat kan alleen als leren en werken een hele loopbaan lang samengaan. Om dit te bereiken is extra inzet nodig. Zodoende beschouwen we uw motie in eerste instantie als ondersteuning en intensivering van ons bestaand beleid.

Om de motie om te zetten naar uitvoering worden in deze notitie vijf concrete en samenhangende maatregelen voorgesteld die, elk op hun eigen manier, een belangrijke bijdrage kunnen leveren aan de generieke doelstelling van meer scholing in Drenthe.

1.3 Leeswijzer

Het uitvoeringsvoorstel is als volgt opgebouwd: na deze inleiding worden enkele actualiteiten op het terrein van scholing en arbeidsmarkt op een rij gezet. Doel van deze inventarisatie is het scherper in beeld krijgen van de toegevoegde waarde van de inzet van de provincie. Vervolgens worden in paragraaf 3 de vijf maatregelen uitgewerkt die moeten bijdragen aan een goed functionerende arbeidsmarkt:

- 1) Voucherregeling arbeidsmarkt Vitaal Platteland Zuidoost-Drenthe
- 2) Voucherregeling 'werk naar werk' trajecten via SPT Drenthe
- 3) HRM-regeling Drenthe
- 4) Inrichting van een gezamenlijk transitiefonds Leven Lang Ontwikkelen Drenthe
- 5) Ondersteunende actie: 'Leven lang ontwikkelen loont'

Afhankelijk van de voorkeur en belangstelling kan men ook direct doorgaan naar paragraaf 3. Deze is zelfstandig leesbaar en vormt de kern van het Uitvoeringsvoorstel.

2. Verkenning inzet voor scholing en arbeidsmarkt

2.1 Actuele ontwikkelingen

Meer werk minder mensen

De arbeidsmarkt is in verandering. Dat is inmiddels een open deur. Vaste uniforme banen verdwijnen in hoog tempo of veranderen in wisselende loopbanen. Flexibilisering is de nieuwe norm. Technologisering, digitalisering, robotisering en baanbrekende innovaties als 3D-printen zorgen ervoor dat beroepen verdwijnen en nieuwe beroepen en sectoren ontstaan. Leerlingen van nu worden opgeleid voor beroepen die nog niet bestaan, werkenden zien zekerheden in rap tempo verdwijnen, en voor veel mensen die (noodgedwongen) langs de kant zijn komen te staan wordt het – vanwege verouderde kennis, eenzijdige werkervaring of leeftijd – steeds lastiger om nieuw werk te vinden. Uit de recente onderzoeken blijken de opleidingsniveaus t/m mbo-niveau 3 extra gevoelig te zijn voor genoemde ontwikkelingen, met de lager opgeleiden als extra kwetsbare groep³. Dit alles tegen het licht van ontgroening en vergrijzing. Het investeren in en benutten van het Drentse arbeidspotentieel is ook in dit licht extra urgent.

Iedereen is nodig en dat biedt kansen

Toch zijn de arbeidsmarktperspectieven ook voor lager opgeleiden relatief gezien perspectiefrijk te noemen. Het recente Noordelijke arbeidsmarktonderzoek (NOA 2017) toont dat aan. We krijgen dit ook van professionals uit het werkveld terug. Zo geven arbeidsmarktcoaches van het Servicepunt Techniek Drenthe aan, dat er in verband met de grote spanning (tekorten) binnen de arbeidsmarkt in de technieksector steeds meer aan jobcarving, jobcreation en sociale innovatie wordt gedaan. Dit houdt in dat men van de relatief eenvoudige taken binnen complex werk, gedaan door (schaarse) hoger opgeleiden, nieuwe banen maakt waar lager opgeleiden op ingezet worden. Hierdoor kan men toch in de personeelsbehoefte voorzien. De krapte en de mismatch op de arbeidsmarkt is dus enerzijds een probleem, maar tegelijkertijd ook een kans. Een kans om mensen die tot nu toe nog buiten de arbeidsmarkt staan, mee te laten doen. Echter ook in deze gevallen gaat scholing vooraf aan het invullen van deze en andere banen.

Goed werkgeverschap en investeren in mensen

Net als voor de recessie bestaat het overgrote deel van de Drentse bedrijvigheid uit midden- en kleinbedrijven (MKB). Het MKB is daarmee de motor van de Drentse economie. Op dit moment is ongeveer een derde van alle Drentse werkenden werkzaam bij bedrijven met minder dan 10 werknemers. Daarnaast is ook het aandeel zzp'ers de afgelopen periode (in lijn met het landelijke gemiddelde) flink gestegen.

Met de ontgroening en vergrijzing voor de deur, zullen ondernemers gestimuleerd moeten worden op zoek te gaan naar mogelijkheden om de arbeidsproductiviteit van hun medewerkers te verhogen. Daarvoor bestaan verschillende mogelijkheden, zoals een goed HRM-beleid of flexibeler werktijden, welke per bedrijfstak en per bedrijf kunnen verschillen. In de zorg en het onderwijs zal het vooral gaan over betere arbeidsomstandigheden, verminderen van de werkdruk en in het algemeen investeren in duurzame inzetbaarheid van werknemers. In andere branches valt juist winst te behalen door bijvoorbeeld scholing van medewerkers of door investeringen in technische of ICT-oplossingen.

Goed werkgeverschap is inspelen op de veranderende behoefte en voorkeuren van mensen. Hier valt in Drenthe nog veel te winnen. Zo stellen op dit moment nog te weinig bedrijven hun werknemers centraal in hun personeelsbeleid of hebben helemaal geen HRM. Ook maakt het MKB weinig gebruik van de kennis die bij de HBO-instellingen in Noord-Nederland aanwezig is op het terrein van

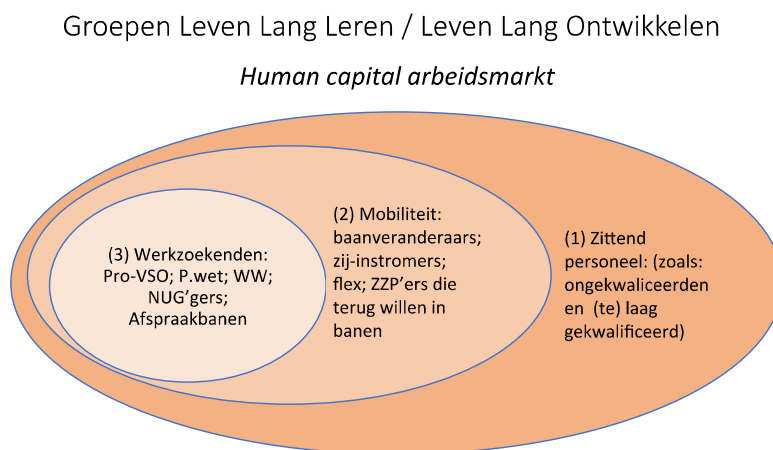
³ zie o.a. onderzoek Deloitte&Touche; en Van Dijk, RUG

Personeel en Organisatie. Een oorzaak daarvan is dat de relevante kennis vaak niet beschikbaar is op het moment en in de vorm dat het MKB het nodig heeft. Het leveren van bruikbare producten voor MKB-bedrijven zonder personeelsfunctionaris vraagt uiteraard nog meer inspanning.

Versterken intersectorale mobiliteit

Naast het bevorderen van arbeidsmobiliteit binnen sectoren, is het belangrijk om in te zetten op mobiliteit tussen sectoren. Door het versterken van (inter)sectorale mobiliteit van werknemers maken wij hen minder kwetsbaar bij een tijdelijk of permanent banenverlies in hun eigen sector. De Drentse arbeidsmarkt neemt daarmee aan wendbaarheid toe en wordt meer robuust. Voorbeelden van (inter)sectorale mobiliteit: een ontslagen werknemer uit de zakelijke dienstverlening met ICT skills stapt over naar een baan in de ICT/techniek of ontslagen medewerkers uit de kinderopvang die de overstap maken naar de zorgsector. Ook 'niet uitkeringsgerechtigden' (nuggers) zijn in dit kader een interessante groep. Belangrijk is om de markt vraag als vertrekpunt te nemen.

In het schema hieronder zijn verschillende groepen weergegeven die te maken hebben met scholing als (deel) verzamelingen (geen uitputtende indeling):



Regeerakkoord 2017-2021

Het nieuwe Regeerakkoord bevat maatregelen vanuit de verantwoordelijkheid van het Kabinet om een nieuwe balans aan te brengen op de arbeidsmarkt. De economie vraagt om een nieuw evenwicht tussen zekerheid en kansen. Het kabinet kondigt in het Regeerakkoord onder meer een individuele leerregeling aan. Deze regeling moet het leven lang leren beleid (bij- en omscholing) vanuit de overheid bundelen.

2.2 Samenvatting

De belangrijkste conclusie is dat de arbeidsmarkt in Nederland en Drenthe fundamenteel verandert. 1) we krijgen de komende jaren te maken met meer werk en minder mensen en 2) door de technologische ontwikkelingen en de digitalisering nemen de eisen aan het kennisniveau en aanpassingsvermogen van de beroepsbevolking toe. De arbeidsmarkimpulsen die hiervoor nodig zijn vraagt van stakeholders, waaronder de Provincie, om hierop te anticiperen en actief op te acteren.

Hierdoor hebben werkgevers in Drenthe steeds vaker mensen nodig die snel een flexibel inzetbaar zijn en staan zij voor de uitdaging om personeel vast te houden en een aantrekkelijke werkgever te zijn. Goed HRM-beleid draagt hieraan bij en versterkt de concurrentiekracht en duurzaamheid van bedrijven. Eerdere ervaringen leren dat heel wat bedrijven moeite hebben om hier vorm en inhoud aan te geven. Mede met inzet van de Provincie kan hierop actie worden ondernomen.

3. Vijf maatregelen om de mismatch op de arbeidsmarkt te verkleinen

Zoals gememoreerd in de inleiding: de provincie Drenthe heeft ervoor gekozen een rol te spelen op het terrein van scholing en arbeidsmarkt. Op deze manier draagt de provincie bij aan verhoging van het kwalificatieniveau van de beroepsbevolking en dus aan de versterking van de Drentse (kennis)economie. Economische ontwikkelingen en ontwikkeling van het Drentse human capital gaan hier hand in hand.

Om de aansluiting tussen vraag en aanbod in de technieksector te verbeteren vinden in de provincie Drenthe meerdere initiatieven en investeringen plaats. Zo investeren lokale en provinciale overheden fors in beter techniekonderwijs (o.a. door deelname aan de Regionale investeringsfondsen MBO), bedrijfstakscholen in de regio, het chemiecluster en andere initiatieven. Voor de zorgsector geldt hetzelfde.

Om de motie van Provinciale Staten van Drenthe om te zetten naar uitvoering onderscheiden wij vijf concrete en samenhangende maatregelen die, elk op hun eigen manier, een belangrijke bijdrage kunnen leveren aan de generieke doelstelling van meer scholing in Drenthe en daarmee bijdragen aan de uitvoering van de motie.

Bij de uitwerking van onderstaande voorstellen is zowel rekening gehouden met het bestaande en in ontwikkeling zijnde provinciale beleid als ook met ruimte om mee te bewegen met nieuwe initiatieven vanuit het Rijk. Ook werken we nauw samen met de betrokken Ministeries.

Maatregel 1: Intensivering/ uitbreiding voucherregeling arbeidsmarkt Vitaal Platteland

Begin 2017 is de Voucherregeling Arbeidsmarkt Vitaal Platteland in de Arbeidsmarktregio Drenthe (AMRD) van start gegaan. De provincie en de betrokkenen gemeenten (Aa en Hunze, Borger-Odoorn, Emmen, Coevorden, De Wolden, Midden-Drenthe en Hogeveen) hebben in een pilotfase in totaal € 600.000,- beschikbaar gesteld voor een tweetal scholingsvouchers (A en B) met de specifieke focus op scholing van mensen met een zwakke arbeidsmarktpositie. Voucher A is gericht op leerlingen van het Praktijkonderwijs en het Voortgezet Speciaal Onderwijs en voucher B op werkzoekenden zonder startkwalificatie. De focus ligt hierbij op de sectoren techniek en zorg, maar andere sectoren worden niet uitgesloten. De toeleiding naar een kansberoep is een belangrijk criterium.

Via screening op motivatie, affiniteit en skills en vervolgens middels training van werknemersvaardigheden (als dit aan de orde is) en functiegerichte en/of certificerende scholing worden de geschoolden in een leerwerkbaan (bbl) of baan geplaatst. Daarbij wordt de Drentse scholingsinfrastructuur (mbo's, bedrijfstakscholen, particuliere opleiders en bedrijfsscholen) ingezet en opleidingsvormen als werkplekleren en meester-gezel relaties gestimuleerd. De vraag vanuit de markt is hierin leidend.

De inzet van beide scholingsvouchers is het afgelopen jaar zeer succesvol gebleken en heeft ertoe bijgedragen dat binnen een periode van 7 maanden (juni 2017 t/m december 2018) meer dan 57 arbeidscontracten en 51 leerwerkovereenkomsten tot stand zijn gekomen⁴.

Vooraf het feit dat er weinig slagkracht beperkende voorwaarden aan de regeling zijn verbonden, maakt dat de vouchers breed kunnen worden ingezet. Omdat bij de uitvoering intensief wordt samengewerkt met ondernemers – en vaak ook met onderwijsinstellingen – heeft de provinciale bijdrage een groot vliegwieleffect: de gemiddelde provinciale bijdrage voor beide vouchers samen is

⁴ Provinciale Staten worden via een tweede brief binnenkort nader geïnformeerd over zowel de kwalitatieve als kwantitatieve resultaten van de regeling en het vervolg.

€ 3750,-. Dat is een substantieel bedrag, maar slechts een bescheiden deel van de loon- en opleidingskosten die werkgevers en onderwijsinstellingen uittrekken. De *return on investment* (roi) is groot, aangezien de betreffende geschoolden geen beroep meer hoeven te doen op een voorziening.

- ✓ Begin 2018 is door de betrokken gemeenten het verzoek ingediend voor een aanvullende subsidie. Om de reikwijdte van de regeling te verbreden (uitbreiding naar meer gemeenten) en het aantal vouchers te verhogen willen wij op korte termijn naast het budget Vitaal Platteland ook € 100.000,- uit de middelen van motie 2017-09 in zetten.

Maatregel 2: Voucherregeling van Werk naar Werk in de techniek

In het verlengde van de inzet op 'scholing van mensen met een zwakke arbeidsmarktpositie' ligt de noodzaak om te investeren in de inzetbaarheid van werknemers om ontslagen of met ontslag bedreigde technici zo snel mogelijk weer aan een baan te helpen. Tevens gaat het om ontslagen personeel uit een andere (krimp)sector die zo snel mogelijk worden omgeschoold naar de technieksector (kanssector). Dit heeft te maken met het feit dat de technieksector, een sector is die op dit moment met veel personele knelpunten kent. De provincie is hierbij niet als eerste aan zet. Met name werkgevers, brancheorganisaties en O&O-fondsen⁵ moeten hiervoor hun verantwoordelijkheid nemen. De provincie heeft het initiatief genomen om afspraken te maken vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Om de voor Drenthe belangrijke technieksector te versterken en om goede technische vakkrachten binnen de regio te behouden is begin 2017 met steun van de provincie en gedragen door de belangrijkste sociale partners en O&O fondsen binnen de technieksector het Servicepunt Techniek (SPT) Drenthe van start gegaan. Ook centrumgemeente Emmen en het UWV zijn partner in het samenwerkingsverband (vanuit het slaan van de brug tussen privaat en publiek).

In het SPT nemen concreet de sociale partners (de Technische Branches Vereniging FME, Koninklijke Metaalunie en UNETO-VNI; FNV Metaal en CNV Vakmensen) deel. Daarnaast zijn ook de Technische Opleidingsfondsen A+O Metalektro, OOM, OTIB en de reeds genoemde centrumgemeente Emmen (namens de arbeidsmarktregio) en het UWV betrokken. Aldus is hiermee sprake van een gezamenlijke verantwoordelijkheidsverdeling voor de Drentse arbeidsmarkt, i.c. technieksector.

SPT Drenthe heeft als vertrekpunt de bedrijven/ondernemers en de werknemers die hierin werkzaam zijn. Door onder meer de inzet van een drietal arbeidsmarktcoaches ondersteunt het SPT-techniekbedrijven bij het vervullen van vacatures en mobiliteitsvragen zoals scholing. Men richt zich in het bijzonder op het behouden van (met ontslag bedreigde) werknemers voor de technieksector, het invullen van moeilijk vervulbare vacatures en het plaatsen van werkloze technici of werkzoekenden die in de techniek willen werken. Verder draagt het SPT bij aan (de organisatie van) scholing van werkende en/of werkzoekende.

- ✓ De afgelopen maanden is met name de inzet van de 'werk naar werk vouchers' zeer succesvol gebleken. Het willen dan ook het hiervoor beschikbare budget met € 125.000,- verhogen. Het verwachte resultaat zijn 50 aanvullende scholingstrajecten met baangarantie specifiek binnen de technieksector. Een voucher heeft een gemiddelde waarde van € 2.500,-. Ook hier geldt dat dit bedrag slechts een bescheiden deel van de loon- en opleidingskosten is die werkgevers, O&O fondsen en onderwijsinstellingen investeren.

⁵ Opleidings- en Ontwikkelingsfondsen dragen financieel bij aan de scholing van werknemers in hun branche. Werkgevers kunnen een beroep doen op de middelen die de O&O-fondsen beheren (voor meer informatie zie: <http://www.opleidingenberoep.nl>)

Maatregel 3: Stimuleringsregeling voor een goed HRM-beleid.

De derde maatregel betreft het aanjagen van modern HRM-beleid. De taak van de provincie is vooral het aanmoedigen van partijen om te investeren in de 'inzetbaarheid' van hun medewerkers. Met name de kleinere bedrijven, welke zorgen voor een groot deel van de werkgelegenheid in Drenthe, kunnen hiertoe een extra zetje in de goede richting gebruiken. Om hun in staat te stellen een toekomstgericht personeelsbeleid te gaan voeren willen wij voor een periode van twee jaar een subsidieregeling openstellen. Zodat mkb bedrijven hun personeelsmanagement professionaliseren en de inzetbaarheid van hun werknemers in het arbeidsproces kunnen bevorderen.

Activiteiten die voor subsidie in aanmerking komen zijn het inschakelen van een externe adviseur voor het opstellen van een beleidsplan, het opstellen van functieprofielen en het verwerven van erkenningscertificaten inzake personeelsmanagement. Het tweede onderdeel betreft de verbetering van de duurzame inzetbaarheid van werknemers in het arbeidsproces. Activiteiten die hier voor subsidie in aanmerking komen zijn de kosten voor het inschakelen van een extern adviseur voor het uitvoeren van een employabilityscan en het opstellen van een ontwikkelingsplan.

- ✓ Voor deze regeling willen wij een bedrag van € 200.000,- uit de financiële impuls ter beschikking stellen. Hier bovenop zal ook een cofinancieringsbedrag van € 300.000,- worden ingezet uit het Regionaal Economisch Programma (REP) onderdeel C: Versterken innovatief vermogen bedrijfsleven en arbeidsmarkt - versterken arbeidspotentieel. Daarmee is in totaal € 500.000,- beschikbaar om MKB-bedrijven in Drenthe te ondersteunen bij het professionaliseren van hun personeelsmanagement en de inzetbaarheid van werknemers in het arbeidsproces. Het streefdatum om de regeling operationeel te hebben: 1 juni 2018.

Maatregel 4: Realisatie van een gezamenlijk Transitiefonds Leven Lang Ontwikkelen Drenthe

Maatregel 4 behelst het bundelen van diverse scholingsregelingen die allen gericht zijn op baanveranderaars, zij-instromers en kwetsbare werkzoekenden. Naast het provinciale budget zijn er meer regelingen in omloop of komen die in omloop. De regelingen zijn allen gericht op min of meer dezelfde groepen en beogen hetzelfde. We 'vissen in dezelfde vijver'.

Door samenwerking en regie te organiseren en budgetten te bundelen kunnen we in Drenthe ook voor de toekomst echt volume en meer slagkracht organiseren en een veel grotere groep bedienen. Met het Servicepunt Techniek Drenthe hebben we binnen de technieksector al ervaring opgedaan met deze samenwerking. Juist nu liggen er volop kansen op werk. Als samenwerkingspartners zien we:

- Sociale partners: vakbonden en werkgevers(belangen)organisaties (zoalsde reeds genoemde techniekbranches; Zorgplein Noord; e.a. vertegenwoordigende koepel- en belangenorganisaties) die al intensieve relaties hebben met werknemers en werkgevers;
- O&O fondsen en andere aan de sector gebonden fondsen;
- UWV en gemeenten;
- Provincie;

We organiseren hiermee een sluitende aanpak en maximale regie (deelnemende partijen dragen de regie en het toezicht; nader uit te werken). Focussectoren zijn: techniek; zorg; en vrijetijdseconomie.

Andere voordelen van deze samenwerking zijn:

- het ontsluiten van informatie en kansen bij bedrijven (sneller kunnen schakelen);
- efficiency voordelen en voorkomen dat we 'over elkaar heen buitelen', maar juist een brede groep kunnen bedienen (niet ieder voor zich op pad maar afstemming en afspraken wie wat doet);
- versterken van de scholingsinfrastructuur (we hebben volume en betrokken partijen);

- verhogen van het rendement van scholing;
- bundeling van de verschillende provinciale budgetten die vaak het zelfde doel beogen
- werkgevers en werknemers worden ontzorgd (niet geconfronteerd met diverse regelingen), want we organiseren dat per geval/groep gekeken wordt wat het meest geëigende financiering is voor de gewenste scholing;
- benutten en versterken van de regionale scholingsinfrastructuur.

Aan welke budgetten denken we? Hieronder een niet uitputtende opsomming:

- Het provinciale budget naar aanleiding van motie 2017-9.
- De scholingsmiddelen in het kader van Vitaal Platteland (zie hierboven)
- Europees Globaliseringsfonds Retail (samen met Overijssel)
- (Aankomend) Europees Globaliseringsfonds ingezet voor gedupeerden, massaontslag binnen de financiële sector (verzekerings- en bankwezen).
- Daarnaast neemt provincie Drenthe deel aan Servicepunt Techniek Drenthe, samen met de sociale partners, O&O fondsen in de techniek, centrumgemeente Emmen en UWV. Dit samenwerkingsverband heeft vanuit rijksmiddelen (DWSRA regeling) ook 40 vouchers ter beschikking.
- SROI-budget.
- Waar mogelijk de regelingen die een aantal O&O fondsen kennen.
- Ook gemeenten kennen budget voor scholing.
- Daarnaast krijgt een deel van de werknemers zelf ook transitiebudget mee.

Mogelijk zijn er in de nabije toekomst ook nog aanvullende budgetten in te zetten. Zo komen er mogelijk middelen naar de regio in het kader van de regiodeal en liggen er kansen om met gedeelte budgetten cofinanciering te organiseren vanuit de EU. Bij elkaar opgeteld dient zich dan een interessant palet aan scholingsmiddelen aan. Door budgetten te bundelen kunnen we scholing duurzamer inzetten en ook een groter bereik realiseren.

Maatregel 4 loopt daarmee parallel aan de hierboven beschreven maatregelen 1 en 2. Op deze wijze organiseren we een gezamenlijk gedragen regionaal transitiefonds. We nemen ieders verantwoordelijkheid voor de eigen betreffende regelingen en de specifieke condities in acht. Aldus ontstaat '1 voordeur' met daarachter meerdere partijen en regelingen. Uitgangspunt is: wat heeft een bepaalde werkzoekende, baanveranderaar, zij-instromer nodig en hoe financieren we dat vanuit bestaande en nieuwe budgetten (als inzet van middelen noodzakelijk zijn).

We onderzoeken ook of we samen met partijen vormen als de destijds zeer succesvolle 'opleidingsformule' Centrum Vakopleiding, nieuw leven in kunnen blazen. Dit concept blonk uit in het opleiden van vakmensen, kunnen werken met flexibele instroom, leveren van individueel maatwerk en nauwe samenwerking met het bedrijfsleven. Aldus werken we aan de opleidingsinfrastructuur binnen Drenthe

- ✓ In eerste instantie reserveren wij een budget van € 300.000,- reserveren voor de inrichting van het gezamenlijke transitiefonds. Ook andere partners zoals de O&O fondsen zijn bereid hierin te investeren. Streefdatum om het fonds operationeel te hebben: 1 september 2018.

Maatregel 5: Ondersteunende actie: 'Leven lang ontwikkelen loont'

Bij veel werknemers, zo blijkt uit gespreken met werkgevers en vakbonden, bestaat enige weerstand tegen het investeren in hun eigen ontwikkeling en het volgen van scholing. Onderzoeken tonen aan dat maar 3 tot 6 procent van de werknemers het volgen van een opleiding ziet als een uitkomst om hun carrière toekomstperspectief te bieden. Er ligt dan ook een belangrijke taak om nut en noodzaak van 'leven lang ontwikkelen' bij een grotere groep onder de aandacht te brengen.

Onder het motto 'Leven lang ontwikkelen loont' willen wij de komende maanden samen met onze partners methodieken ontwikkelen en in de praktijk brengen voor het versterken van de bewustwording en het stimuleren van investeringen in scholing van werknemers in de Drenthe.

Werkgevers moeten ervan overtuigd worden dat de baten van investeringen in scholing van hun medewerkers de kosten overtreffen, zeker als slim gebruik wordt gemaakt van sectorale en publieke scholingsmiddelen. Voor werknemers geldt eenzelfde boodschap: door deel te nemen aan scholingsactiviteiten vergroot je je kansen op de arbeidsmarkt en ben je minder kwetsbaar bij een eventueel ontslag.

Uit ervaring blijkt dat voor het bevorderen van de scholing van werkenden, een persoonlijke benadering van werkgevers en werknemers het meest effectief is. Een idee die wij dan ook nader willen verkennen is de inzet van 'scholingsambassadeurs'. Voorbeeld hiervoor is een aanpak uit Engeland, waar men onder andere goede ervaring heeft met het inzetten van 'learning representatives'. Dit zijn gewone werknemers in bedrijven en organisaties (vergelijkbaar met kaderleden van de vakbonden) die getraind worden om hun collega's op het spoor te zetten van scholing.

De aanpak moet leiden tot een substantiële verhoging van de deelname aan scholing door werknemers in Drenthe. 'Scholing' wordt daarbij breed ingevuld: het kan gaan om het toekennen van EVC-certificaten, het opstellen van een loopbaanplan, competentieontwikkeling, om- en bijscholing en branchegerichte trainingen en opleidingen. Ook het stimuleren van (MKB-) werkgevers om een HRM-beleid te ontwikkelen, onder andere via de HRM-regeling, is een van de doelstellingen.

- ✓ Wij reserveren voor de ondersteunende acties c.q. de campagne een budget van € 75.000,-. Samen met onze partners gaan wij de komende maanden verder verkennen welke aanpakken geschikt zijn om de bewustwording voor meer scholing te versterken.