

Tweëneuhalf jaar Aanvalsplan Arbeidsmarkt: met een focus op doén!

Deze notitie blikt terug op de belangrijkste ontwikkelingen van 2,5 jaar Aanvalsplan Arbeidsmarkt. Daarbij is uitgebreid aandacht voor de activiteiten binnen pijler 2 (Werkenden optimaal inzetten), de pijler onder de hoede van het beleidsteam arbeidsmarkt van de Provincie Zeeland. Op diverse plekken in dit document vindt u links naar artikelen uit de nieuwsbrief van het Aanvalsteam Arbeidsmarkt of naar externe pagina's als u meer wilt weten over genoemde activiteiten of betrokken organisaties.

In 2018 werd duidelijk dat hét vraagstuk voor Zeeland en het Zeeuwse bedrijfsleven voor de komende jaren was: *hoe komen we aan voldoende (aantal) en goed gekwalificeerde (de juiste) mensen voor al die verschillende sectoren, regio's en werkgevers?* De Zeeuwse arbeidsmarkt stond zodanig onder druk dat er een duidelijke noodzaak was om slimmer, gericht en vooral ook 'gezamenlijker' op te trekken in het arbeidsmarkt-vraagstuk.

De volgende uitdagingen vormden hierbij de basis voor een gezamenlijke aanpak:

- De roep om het opzetten van een slagvaardige uitvoeringsorganisatie en een samenhangende aanpak, met een heldere beschrijving van de opgave en een gezamenlijke sturings- en uitvoeringsstructuur;
- De noodzaak van het aantrekken van arbeids-/werk-aanbod van buiten Zeeland, en;
- Het optimaal stimuleren, ondersteunen en faciliteren van arbeids-/werk-aanbod van binnen Zeeland.

Het Aanvalsplan Arbeidsmarkt in het kort

Vanuit deze uitdagingen werd een integrale, Zeeuws-brede aanpak voor de arbeidsmarkt ontwikkeld: het Aanvalsplan Arbeidsmarkt. De aanpak (zie figuur 1) omvat drie pijlers. Pijler 1 is gericht op het arbeidspotentieel met een afstand tot de arbeidsmarkt, pijler 2 is gericht op het optimaal inzetten van de werkenden in Zeeland en pijler 3 richt zich op de marketing van Zeeland als kansrijke arbeidsmarkt voor potentieel van 'buiten'. Met een duidelijke eigenaar per pijler, combineert het plan het ondersteunen en aanjagen van concrete acties met het werken aan een gestructureerde aanpak. Daarmee is het gericht op de korte en lange termijn. *Uitgangspunt is het voorspelde tekort van 6.000 werkzame personen in 2022.* De vraag van het Zeeuwse bedrijfsleven staat hierbij centraal: *hoe voorzien we in de vraag naar voldoende gekwalificeerd personeel, nu en in de toekomst?* Door de brede benadering spelen de partners in op de acute vraag én bouwen zij aan een duurzame, integrale samenwerking voor een wendbare en weerbare arbeidsmarkt.



Figuur 1: De drie pijlers van het Aanvalsplan Arbeidsmarkt

De aanpak heeft ervoor gezorgd dat het sociale en het economische domein beter aan elkaar zijn verbonden. Bovendien zijn werkgevers, overheden en onderwijs elkaar écht actiever gaan opzoeken. Dit uitte zich onder meer in een pragmatisch, divers samengesteld kernteam: het Aanvalsteam Arbeidsmarkt. Een team dat sinds 2018 elke twee weken bij elkaar komt om ontwikkelingen te delen, knelpunten te signaleren en initiatieven aan te jagen en te verbinden. Die aanpak heeft geleid tot de

ontwikkeling van een sterker verweven netwerk op het gebied van arbeidsmarkt. Een netwerk dat nog altijd stevig groeit door de aanwas van krachtige nieuwe initiatieven zoals het recent gelanceerde [HR Netwerk Zeeland](#), een uniek cross-sectoraal kennisnetwerk voor HR professionals.

Via het bestuurlijk tactisch overleg, gevormd door de gedeputeerde economie Jo-Annes de Bat en de wethouder verantwoordelijk voor de Arbeidsmarktregio Zeeland (centrumgemeente Goes), André van der Reest, is het Aanvalsteam Arbeidsmarkt verbonden aan de [Economic Board Zeeland](#), de [Zeeuwse Werkkamer](#) en het Overleg Zeeuwse Overheden (OZO).

Petra Hlozna uit Slowakije: *'Before making the final decision to live and study in Zeeland, I attended an Open Day at my university. Before this event, I honestly did not know that much about Zeeland itself, but after one weekend spent in Zeeland I quickly fell in love with this cute province.'*

Er zijn in de afgelopen jaren mooie stappen gezet op weg naar een stevigere, wendbare en weerbare arbeidsmarkt met voldoende en voldoende gekwalificeerde werknemers. Per pijler vindt u hieronder telkens een aantal hoogtepunten die beknopt inzicht geven in de behaalde resultaten.

Pijler 1: Iedereen doet mee!

(primaire verantwoordelijkheid: Arbeidsmarktregio Zeeland/centrumgemeente Goes)

De focus in pijler 1 van het Aanvalsplan Arbeidsmarkt ligt op het begeleiden van onbenut Zeeuws arbeidspotentieel vanuit een uitkeringssituatie naar de arbeidsmarkt. De inzet is erop gericht kwetsbare werkzoekenden, zoals mensen met een beperking of met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, nieuw perspectief op de arbeidsmarkt te bieden. Werkgevers krijgen met deze werknemers de beschikking over extra slagkracht. Rondom werkzoekenden is er nadrukkelijk aandacht voor de noodzakelijke om- of bijscholing zodat werkgevers worden geholpen aan de juiste mensen met de juiste kwalificaties en vaardigheden.

Erna Gaal, coördinator statushouders Zeeland: *'Voldoende beheersing van het Nederlands is vaak de sleutel tot succes op de arbeidsmarkt. Je hebt het nodig om je te kunnen redden op de werkvloer en om verplichte diploma's zoals het VCA-certificaat te kunnen behalen.'*

De afgelopen jaren zijn er verschillende successen geboekt op het terrein van pijler 1. Zo zijn ze er, dankzij een bijdrage uit de Regio Deal Zeeland (2018), meer dan [400 extra plaatsingen gerealiseerd](#) door het aan kunnen bieden van uitgebreidere begeleidingstrajecten voor mensen met een uitkering. In het derde kwartaal van 2020 zijn er met het [integratieproject 'Nieuwe Zeeuwen'](#) zeven educatieve projecten gestart door heel Zeeland die maar liefst zeshonderd statushouders helpen met hun stappen richting de Zeeuwse arbeidsmarkt. Wilt u meer lezen over

de activiteiten binnen pijler 1? [Op Aandeslaginzeeland.nl](#) vindt u alle projecten.

Pijler 2: Samen de schouders eronder!

(primaire verantwoordelijkheid: beleidsteam Arbeidsmarkt Provincie Zeeland)

Pijler 2 van het Aanvalsplan Arbeidsmarkt richt zich op het optimaal inzetten van de al actieve werkenden en studerende. Onder andere door goed, flexibel en modern werkgeverschap te stimuleren en het bieden van optimale kansen voor ontwikkeling, doorstroming, om-, her- en bijscholing en ontplooiing. Concrete initiatieven uit de markt worden gericht gesteund, aangejaagd of actief verbonden aan de bestaande infrastructuur.



Zo geeft de [Human capital subsidie](#) werkgevers de kans om slim te innoveren ten behoeve van de werkvloer. Mede dankzij een bijdrage van deze subsidie zijn er inmiddels acht innovatieve projecten ondersteund zoals het [HR Netwerk Zeeland](#), dat kennisdeling op het gebied van HR faciliteert en mobiliteit aanjaagt.

Of het project [Leraar in Opleiding](#), gericht op het beter benutten van het potentieel aan afstuderende docenten. Het gaat om projecten die een concrete bijdrage leveren aan een stevigere arbeidsmarkt. Door steun te verlenen aan en/of mede te investeren in sectorale aanpakken (pacten) worden gericht plannen ontwikkeld en uitgerold die de belangrijkste knelpunten op het gebied van human capital aanpakken. Zo wordt onder meer het hospitality pact ontwikkeld en wordt de Regionale Aanpak Leraren- en personeelstekort verder gestut in hun activiteiten en actief verbonden aan de infrastructuur.

Trainee Jelle van de Wouw: *'Juist het traineeship en het idee dat je bij meerdere bedrijven kan meewerken en er ook een focus op je persoonlijke ontwikkeling ligt, dat maakte dat ik heb gereageerd.'*



Naast het aanjagen van innovatie en het stimuleren van kennisdeling wordt er extra aandacht gegeven aan de doelgroep 'jong talent' (scholieren tot en met jong professionals) door het ontwikkelen van een doelgerichte aanpak voor het 'Boeien en Binden' van deze groep aan Zeeland. In dat kader hebben ook de aanwezigheid van een stevig, toekomstgericht stage-aanbod en geschikte startersbanen en traineefuncties de aandacht. Het belang van het realiseren van goede randvoorwaarden voor de Zeeuwse arbeidsmarkt zoals [voldoende](#)

[kwalitatieve huisvesting](#) voor -al dan niet tijdelijke- werknemers, maken dat het team arbeidsmarkt op vele terreinen actief is.

De activiteiten uit het volgende overzicht (figuur 2) zijn met steun van de Provincie Zeeland voor een groot deel gestart en geleid door organisaties in het veld. De Provincie Zeeland agendeert, regisseert, stimuleert, faciliteert en verbindt. Ze maakt zich hard voor deze activiteiten, betreft partners uit het Aanvalsteam Arbeidsmarkt en stimuleert dat plannen tot uitvoering komen. Soms start het team van de Provincie de activiteit zelf totdat een beter passende speler deze activiteit of rol over kan nemen.

Grensoverschrijdende initiatieven	Pacten	Structuurversterking o.g.v. Human Capital	Warme landing	Binden van talent	Huisvesting	Ruggengraat arbeidsmarkt	Monitoring/ corona
Grensinfopunten (GIP)	Techniepact	HR netwerk Zeeland (cross-sectoraal)	Zeeland Commissionair	Campagne eindexamenscholieren + meerjarige strategie boeien en binden jong talent aan Zeeland	Inrichten van pilots o.b.v. vraag uit de markt	Infrastructuur rondom Leven Lang Ontwikkelen inrichten (nauw verbonden aan pijler 1)	Werkgelegenheids-enquête 2020/2021
Euregio Scheldemond (oa project Lerende Euregio)	Deltaplan Arbeidsmarkt zorg en Welzijn	Human Capital Call (subsidie) stimuleren sociale innovatie	Zeeuwse Vacaturebank	Kick-off festival (Scalda, HZ, UAS en UCR)	Kenniscferentie huisvesting arbeidsmigranten (vervolg)	Infrastructuur rondom mobiliteit (van werk naar werk) inrichten (nauw verbonden aan pijler 1)	HZ Kenniscentrum Kusttoerisme rapport arbeidsmarkt analyse
EURES	Hospitality pact	Toolbox werkgevers (aanjagen kwalitatief goed en toegankelijk HR instrumentarium)	Expat center (warme ontvangst) – additioneel steun via Regio Deal ontvangen	Zeeuwse Connectie en Rootzz (netwerken) ondersteunen en verbinden	Tijdelijke piek in huisvestingsvraag (impact corona)	Social Return on Investment (SROI)	Corona monitor
Havenactieplan / North Sea Port	Onderwijs pact (RAL/RAP)	Vestigingsklimaat Call (subsidie) – stimuleren goed vestigingsklimaat voor werknemers en bedrijven)	Potentieel forensen, Herintreders ea.	Stages – instroom jong talent	Huisvesting statushouders/ asielzoekers		(herinrichting) Zeeuwse arbeidsmarkt monitor
Projectvoorstellen toetsen (EU, Interreg)	Ondersteunen, aanjagen, verbinden nieuwe pacten			Bijbanen(+), startbanen en traineeships – instroom jong talent			

Figuur 2: Overzicht van opgestarte en gerealiseerde activiteiten en gesteunde (met en zonder financiële middelen) ontwikkelingen in het kader van pijler 2 van het Aanvalsplan Arbeidsmarkt.

Pijler 3: Gebieds- en arbeidsmarketing

(primaire verantwoordelijkheid: Provincie Zeeland team Zichtbaar Zeeland, tot aan oprichting Zeeland Marketing Organisatie)

De ambitie van pijler 3 in het Aanvalsplan Arbeidsmarkt is om het tekort aan werkzame personen in Zeeland steeds verder op te lossen door het aantrekken van talent/personeel van buiten Zeeland. Er ligt een grote uitdaging in het versterken en verbreden van het imago van Zeeland op het vlak van leven, werken en studeren.

Een concreet voorbeeld van een project dat in dit kader is ontwikkeld/ondersteund, is bijvoorbeeld de campagne ‘[Jouw leven in](#)

Marloes verhuisde van Oldenzaal naar Hengstdijk: ‘De kinderen kunnen hier heerlijk buiten spelen. Ook de afgelopen maanden met corona hebben wij ons prima kunnen vermaken in de tuin. We hebben lekker de ruimte om naar buiten te gaan.’

[Zeeland](#)’, die erop gericht was om bezoekers op grote Zeeuwse evenementen een blik op hun mogelijke leven in Zeeland te geven. Door het aanvragen van een gepersonaliseerde video werd een beeld gevormd van hoe hun toekomstige leven in Zeeland eruit zou kunnen zien. Naast deze bredere campagne zijn er onder andere voor de zorg doelgerichte campagnes gerealiseerd, zoals de campagne [Talent in de Zorg](#) en de succesvolle [huisartsencampagne](#). Na oprichting van de Zeeuwse



Marketing Organisatie (ZMO), waar ook de Provincie deel van uit zal maken, zal deze organisatie de rol van de Provincie in bovenstaande campagnes overnemen.

De impact van corona op de Zeeuwse arbeidsmarkt

In 2020 kwam corona, een onverwachte crisis met grote impact op de Zeeuws arbeidsmarkt. De wendbaarheid van de Zeeuwse arbeidsmarkt, die al zwaar onder druk stond vanwege de grote tekorten, werd flink op de proef gesteld. Zwakke plekken werden benadrukt (zoals de tekorten in de zorg- en onderwijssector), ontwikkelingen versneld (zoals digitalisering en thuiswerken) en sectoren met veel losse contracten, zoals de vrijetijdsector, moesten gedwongen mensen laten gaan.

De aandachtspunten van de Zeeuwse arbeidsmarkt, en daarmee het Aanvalsplan Arbeidsmarkt, verschuiven enigszins als gevolg van de impact van corona.

Echter, zo is gebleken uit een eerste tussentijds rapport [Analyse Arbeidsmarkt, september 2020 \(zeeland.nl\)](#) van het HZ Kenniscentrum Kusttoerisme (KCKT), ze blijven grotendeels gelijk. In het beleidsdocument [‘Het Aanvalsplan Arbeidsmarkt ten tijde van Corona: met nieuwe accenten door op de ingeslagen weg’](#) van november 2020 leest u meer over de impact die corona heeft op de Zeeuwse aanpak.

Eline Catseman, jobrecruiter: *‘Eén dag waren we serieus uit het veld geslagen; veel vacatures werden meteen on hold gezet of teruggetrokken. Bedrijven sneden in kosten en besloten de vacatures die openstonden even niet in te vullen. Echter daarna schakelden we door, deze periode van collectieve bezinning, brengt ook kansen met zich mee!’*

De belangrijkste aanbevelingen uit het rapport zijn:

- Zet zowel in op een aanbodgericht- als een vraaggericht arbeidsmarktbeleid;
- Zet in de knelpuntsectoren in op behoud van personeel, het uitbreiden van het aantal uren van deeltijdbanen, het bevorderen van de instroom vanuit het onderwijs en de verbetering van het imago van de sector;
- Zet in op goed en modern werkgeverschap om doorstroom mogelijk te maken en uitstroom te voorkomen;
- Zet in op Werk-naar-Werk trajecten;
- Zet in op een Leven Lang Ontwikkelen (om- en bijscholing) voor werknemers, ZZP'ers en werkzoekenden, waardoor duurzame inzetbaarheid wordt bevorderd;
- Zet in op actieve begeleiding van jongeren naar de kansrijke segmenten van de arbeidsmarkt;
- Zet in op sociale innovatie als instrument om het human capital te versterken;
- Onderken het belang van arbeidsmigranten en expats voor de krappe Zeeuwse arbeidsmarkt.

Mede dankzij de investering in de samenwerking is er snel en adequaat geschakeld- en ingesprongen op de impact van corona op de Zeeuwse arbeidsmarkt (landingspagina Corona, Coronamonitor, uitwerking/implementatie steunpakketten van de Rijksoverheid). Mede naar aanleiding van de bovengenoemde aanbevelingen zal het Aanvalsplan Arbeidsmarkt gecontinueerd worden met daarbij –ten gevolge van corona- de volgende extra aandachtspunten:

De ruggengraat van de Zeeuwse arbeidsmarkt versterken: de prioriteiten van vandaag

De impact van corona vraagt dat de volgende drie onderwerpen vanuit het Aanvalsplan Arbeidsmarkt met prioriteit in gezamenlijkheid worden opgepakt:

Mobiliteit - Vooruitlopend op de uitwerkingen van het derde steun- en herstelpakket is er prioriteit gegeven aan de vorming van een Zeeuws team van jobhunters en -coaches (inzet op aan het werk helpen van werklozen, maar ook van werk-naar-werk trajecten, switchen tussen sectoren, om- en bijscholing, et cetera). Hierdoor komen we in de doe-stand! Dit team kan doorontwikkeld worden tot een Zeeuws mobiliteitsteam.

Leven Lang Ontwikkelen - Er is een kwartiermaker aangesteld om de eerste stap te zetten richting de ontwikkeling van een duurzame infrastructuur rondom een Leven Lang Ontwikkelen in Zeeland (i.c.m. mobiliteit). De nadruk ligt hierbij op een goede inzet en verbinding van bestaande structuren, met aandacht voor alle ketenpartners en doelgroepen.

Inzet op een betere data-ontsluiting van de Zeeuwse arbeidsmarkt via HZ University of Applied Sciences en ZB planbureau.

Ten gevolge van corona zal er in pijler 1 extra inzet worden geleverd op:

De Coronacrisis maakt duidelijk dat een steeds grotere groep van kwetsbare werkenden (jongeren, flexwerkers, mensen met een arbeidsbeperking, etc.) een groot risico hebben op uitval. Preventieve inzet op ondersteuning van deze groep werkenden is dus belangrijk. Hiervoor is nu ook specifiek aandacht binnen pijler 1 van het aanvalsplan.

Ten gevolge van corona zal er in pijler 2 extra inzet worden geleverd op:

Het gezamenlijk verkennen- en structureren van ‘omscholing en ontwikkeling in Zeeland’ en ‘werk naar werk-bemiddeling vanuit het oogpunt van de doelgroepen van pijler 2 (deze opdracht worden samen met pijler 1 opgepakt, zie ook het rode tekstblok).

Daarnaast zal er extra aandacht zijn voor het vergroten van kennis van en bewustwording onder werkgevers door te communiceren en bekendheid te geven over de mogelijkheden op het gebied van *Kiezen* (Zeeuwse jongeren/jongeren kennis laten maken met ‘werk in zeeland’ (LOB)), *Leren* (een leven lang ontwikkelen van werknemers en duurzame inzetbaarheid) en *Werken* (Werknemers van buiten Zeeland aantrekken, werk-naar-werk trajecten, en loopbaanbestendig personeelsbeleid). Ook vraagt deze crisis nadrukkelijk aandacht voor de thema’s digitalisering en robotisering gezien hun sector-overstijgende sleutelrol. Ze vormen een fundament voor de ontwikkeling van de arbeidsmarkt.

Ten gevolge van corona zal er in pijler 3 extra inzet worden geleverd op:

De kansen die corona ook biedt. Dat wat Zeeland – en andere ‘buitengebieden’ – te bieden hebben, past bij de tijdsgeest van nu en de coronadreiging: de behoefte aan ruimte om te wonen (woonbehoefte), buitenruimte voor recreatie (leefomgeving), het gemak waarmee 1,5 meter afstand in je directe leefomgeving mogelijk is, de mogelijkheden voor inspanning (actief, zoals natuur, wandelen, fietsen, sporten) en ontspanning (cultuur, culinair, winkelen) en de impliciete vergelijking die we maken met leven en recreëren in een grote, overbevolkte stad/(rand)stedelijke omgeving is een kans voor Zeeland.