



Platform Onderwijs
Arbeidsmarkt Achterhoek

Jaarplan 2017

INHOUD

Inleiding.....	2
1. ANALYSE ARBEIDSMARKT ACHTERHOEK	3
1.1 Inleiding - Achterhoek unieke arbeidsmarktregio.....	3
1.2 Demografische ontwikkelingen	4
1.3 Functies verdwijnen en nieuwe ontstaan	5
1.4 Kansen voor werkzoekende per sector.....	5
1.5 Huidige baanopeningen vooral in de technische sector	6
1.6 Uitdagingen op korte termijn.....	7
1.7 De uitdagingen voor de Achterhoekse Arbeidsmarkt	8
2. Inhoudelijke focus 2017	9
2.1 Het regionaal Techniekpact Achterhoek – de Liemers	9
2.2 Het realiseren van Human Capital projecten.....	12
2.3. Nieuwe onderwijs- en arbeidsmarktconcepten	14
2.4 Het stimuleren van grensoverschrijdende samenwerking	14
3. Verbinden van de genoemde activiteiten aan de gebiedsopgave	15

INLEIDING

Binnen het Platform Onderwijs Arbeidsmarkt Achterhoek (POA) werken werkgevers, onderwijspartijen en overheid samen om een betere aansluiting van vraag en aanbod op de regionale arbeidsmarkt te realiseren, nu en in de toekomst. De kernpartijen zijn de 8 Achterhoekse gemeenten, het UWV WERKbedrijf, de Werkgeversvereniging Zorg en Welzijn, VNO-NCW Achterhoek, het Voortgezet Onderwijs verenigd in Achterhoek VO, het MBO (AOC en ROC) vertegenwoordigd door het Graafschap College, het HBO vertegenwoordigd door zowel Iselinge Hogeschool en Hogeschool Arnhem-Nijmegen en het FNV.

Het platform heeft een onafhankelijk voorzitter, die vanuit werkgeverszijde wordt gekozen.

POA Achterhoek is een essentiële partner binnen het thema Smart Werken van de Uitvoeringsagenda Achterhoek 2020. De Achterhoek kent een specifieke problematiek van enerzijds een krimpgebied en anderzijds een sterk veranderende vraag van werkgevers met betrekking tot technische en sociale innovatie. Deze vraag van werkgevers wordt binnen het POA gemonitord en er wordt gezorgd dat het onderwijs blijft aangesloten op de ontwikkelingen.

POA Achterhoek vervult, afhankelijk van de activiteit, de rol van coördinator/secretaris, initiatiefnemer/organisator, verbinder, projectleider/kwartiermaker of draagt zorg voor de communicatie.

1. ANALYSE ARBEIDSMARKT ACHTERHOEK

1.1 Inleiding - Achterhoek unieke arbeidsmarktregio

De werkgelegenheid in de Achterhoek groeit de komende jaren maar zéér gering. Ondanks die lage werkgelegenheidsgroei zal de werkloosheid dalen en onder het Gelderse en landelijke gemiddelde blijven. Dat komt doordat de totale bevolking in de Achterhoek krimpt en de beroepsbevolking vrijwel gelijk blijft.

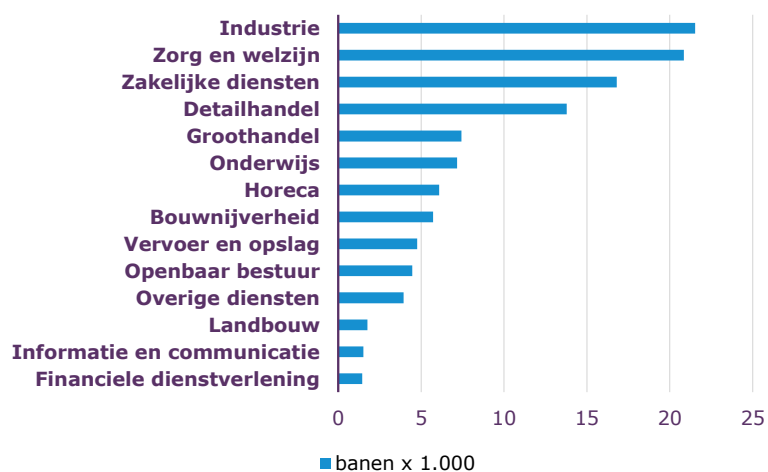
	Achterhoek	Gelderland	Nederland
Beroepsbevolking 2015 x 1.000	155	1.076	8.925
groei p/j 2016/2020	0,1 %	0,4 %	0,7 %
Werkgelegenheid 2015 x 1.000	131	972	9.888
Groei p/j 2016/2020	0,6 %	0,9 %	0,8 %
Werkloosheid 2015 x 1.000	9,7	70,6	625
Werkloosheidspercentage 2015	6,3	6,6	7,0
Werkloosheidspercentage 2020	5,7	5,8	6,2

Bron: Provinciale Economische Verkenning, Gelderse vooruitzichten 2016-2020, Pagina 10

De sectoren met de meeste banen in de Achterhoek zijn industrie, zorg & welzijn, zakelijke diensten en detailhandel. Met 72.000 van de 117.000 banen zorgen deze sectoren samen voor 62% van de werkgelegenheid in de Achterhoek. Ten opzichte van Nederland valt op dat het aandeel banen in de maakindustrie erg hoog is. De Achterhoek heeft samen met Eindhoven en Twente de hoogste concentratie bedrijven op het gebied van hightech systemen in Nederland. De regio kenmerkt zich verder door een hoogwaardige en innovatieve economie die bestaat uit relatief veel MKB-bedrijven die continuïteit en duurzaamheid hoog in het vaandel dragen.

Banen van werknemers naar sector

Achterhoek, december 2014



Bron: UWV

Bron: [Highlights Regio in Beeld 2015 Achterhoek](#)

Naar verwachting zullen de industrie en de landbouw de komende jaren nog met werkgelegenheidsverliezen te kampen krijgen. Gezien de structuur van de Achterhoek drukt dit een stempel op de verwachte banengroei. Worden deze twee sectoren buiten beschouwing gelaten dan zou de Achterhoekse ontwikkeling niet onder doen voor de landelijke.

WGR Achterhoek, aantal banen 2015 en 2020 en de ontwikkeling 2000-2008, 2009-2015 en 2016-2020

SBI	Sectoren	stand 2015	stand 2020	periodgroei in banen 2016-2020	gemiddelde jaarlijkse groei in %		
					2000-2008	2009-2015	2016-2020
A	Landbouw	6.700	6.000	-700	-4,8	-1,9	-1,9
B-E	Industrie (incl. nutsbedrijven)	21.200	20.800	-400	-1,2	-2,5	-0,4
F	Bouwnijverheid	8.300	9.200	900	0,5	-4,6	2,1
G	Handel	24.400	25.300	900	1,6	-0,2	0,7
H	Vervoer en opslag	4.700	5.000	300	2,5	-4,4	1,4
I	Horeca	6.300	6.400	100	1,6	0,2	0,1
J	Informatie en communicatie	2.000	2.200	200	2,8	-1,1	1,9
K	Financiële dienstverlening	1.300	1.100	-200	-1,7	-4,3	-3,2
M	Specialistische zakelijke diensten	7.500	8.300	800	1,4	2,5	2,1
L+N	Overige zakelijke diensten	9.500	10.200	700	1,5	-0,7	1,6
O	Overheid	3.800	3.800	0	0,3	-0,4	-0,1
P	Onderwijs	8.100	8.500	400	3,0	-0,3	0,9
Q	Gezondheids- en welzijnszorg	22.100	23.100	1.000	5,3	-0,6	0,8
R	Cultuur, sport en recreatie	2.500	2.800	300	4,0	3,1	2,2
S	Overige dienstverlening	2.700	2.800	100	1,3	1,4	0,6
A-S	Alle economische activiteiten	131.300	135.600	4.300	1,0	-1,1	0,6

Bron 2015: PWE Gelderland 2015; Bron 2016-2020: Bureau Economisch Onderzoek, Provincie Gelderland

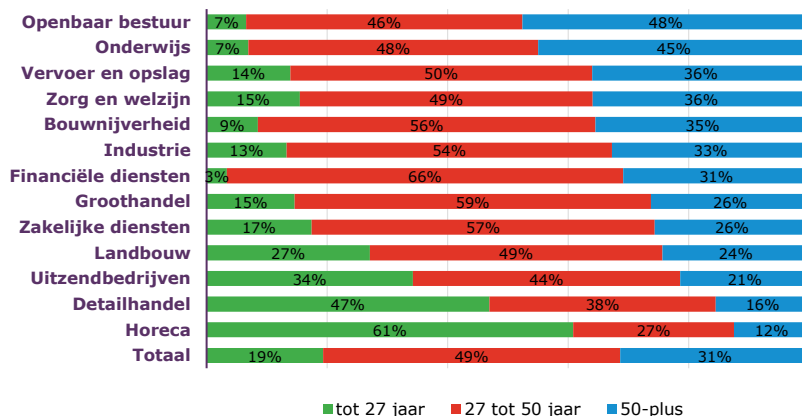
Bron: Provinciale Economische Verkenning, Gelderse vooruitzichten 2016-2020, Pagina 42

1.2 Demografische ontwikkelingen

De vraag naar personeel ontstaat echter voor het overgrote deel uit vervangingsvraag. De komende 10 à 12 jaar bereiken ongeveer 20.800 werknemers de pensioengerechtigde leeftijd. Door hun omvang, gecombineerd met de leeftijdsopbouw van het personeel, speelt dat het meest in de sectoren zorg & welzijn (5.200) en industrie (4.100).

Banen van werknemers naar leeftijdsklasse en sector

Achterhoek, december 2014



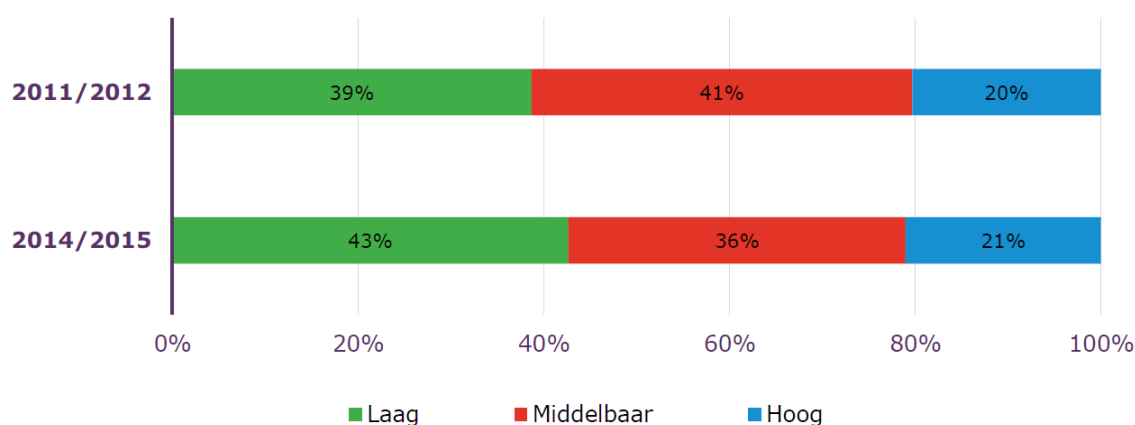
Bron: UWV

Bron: [Regio in Beeld 2015 Achterhoek](#)

1.3 FUNCTIES VERDWIJNEN EN NIEUWE ONTSTAAN

In de Achterhoek zien we dat het aandeel vacatures op lager niveau toeneemt, ten koste van het aandeel op middelbaar niveau. Het aandeel vacatures voor hoger opgeleiden blijft vrijwel gelijk, wat afwijkt van het landelijke beeld, waar het aandeel vacatures voor hoger opgeleiden toeneemt. Doordat jongeren die op de arbeidsmarkt instromen vaak hoger opgeleid zijn dan de werknemers die met pensioen gaan, ontstaat er druk op de arbeidsmarkt en verdringing van lager opgeleiden door middelbaar opgeleiden en van middelbaar opgeleiden door hoger opgeleiden.

Afbeelding 2.4. Aandeel ontstane vacatures naar beroepsniveau (in %)
Achterhoek, 2011/2012 en 2014/2015



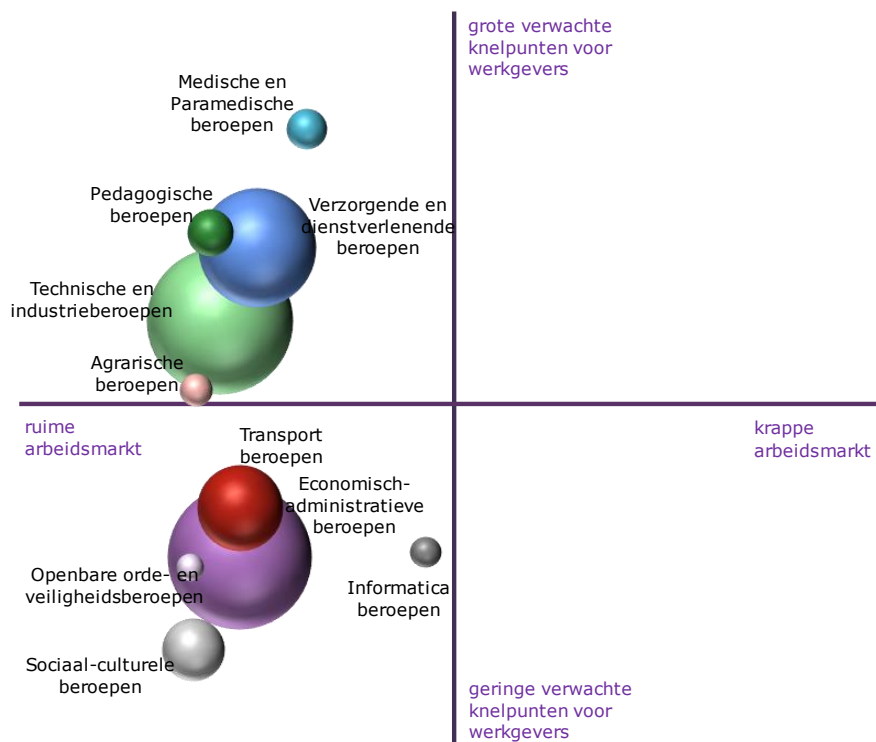
Bron: UWV

Bij de vraag naar nieuw personeel, die voornamelijk wordt veroorzaakt door vergrijzing, veranderen de eisen die aan personeel worden gesteld. Over het algemeen zien we dat de opleidingseisen en gevraagde competenties hoger worden. Op die manier kunnen er kwalitatieve tekorten ontstaan.

Anticiperend daarop hebben samenwerkende ondernemers, onderwijsinstellingen en overheden in de Achterhoek een actieagenda opgesteld om focus aan te brengen op Smart Werken. Door de Smart Industry te omarmen wil de Achterhoek de gevolgen van demografische krimp in goede banen leiden. Het versterken van de economie is het meest effectieve middel om de regio vitaal en leefbaar te houden.

1.4 KANSEN VOOR WERKZOEKENDE PER SECTOR

Rekening houdend met vergrijzing, schoolkeuze en instroom van jongeren op de arbeidsmarkt, schetst het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) de arbeidsmarktperspectieven tot 2018 per beroepsgroep. Ook conjunctuurgevoeligheid, ontwikkelingen binnen sectoren en uitwijkmogelijkheden spelen hierbij een rol. Afbeelding 2.1 geeft een beeld van de kansen van werkzoekenden op de arbeidsmarkt op dit moment en op middellange termijn.



Afbeelding 2.1 Kansen voor werkzoekenden

Bron: ROA

- De omvang van de bol toont het aantal WW-werkzoekenden in een bepaalde beroepsgroep.
- De horizontale as geeft een indicatie van de kansen van werkzoekenden op de huidige arbeidsmarkt; de as toont de spanningsindicator. Links is er sprake van een ruime arbeidsmarkt; rechts is de arbeidsmarkt krap.
- De verticale as geeft een indicatie van de kansen van werkzoekenden op middellange termijn; de as toont verwachte knelpunten in de personeelsvoorziening voor werkgevers in 2018 voor de verschillende beroepsgroepen (bron: ROA). Boven is er sprake van grote knelpunten voor werkgevers (en goede perspectieven voor werkzoekenden); onder is er sprake van geringe knelpunten voor werkgevers (en minder goede perspectieven voor werkzoekenden).

1.5 HUIDIGE BAANOPENINGEN VOORAL IN DE TECHNISCHE SECTOR

Ondanks de hoge werkloosheid en het relatief lage aantal vacatures zijn er ook bedrijven die moeite hebben om hun vacatures vervuld te krijgen. Op middelbaar niveau geldt de krappe arbeidsmarkt hoofdzakelijk voor technische beroepen of beroepen met een belangrijke technische component (bijvoorbeeld verkoopberoepen in de technische groothandel). Vaak is er ook een duidelijke link met het kunnen beheersen van computergestuurde technieken. In het algemeen is er krapte in enkele uitvoerende technische functies (monteurs, cnc-verspaners, lassers). Daarnaast is er krapte bij technisch kaderpersoneel ('technici'): tekenaars, calculators, werkvoorbereiders. Voor deze laatste

beroepen is mbo-4 het minimumniveau, maar in toenemende mate wordt gezocht naar hbo'ers.

bron: UWV Kansrijke beroepen

Op het moment dat de economie blijvend aantrekt en de vergrijzing (uiteindelijk) leidt tot het vertrek van vak ervaren personeel, ontstaan problemen in de beschikbaarheid van personeel in de Achterhoek.

De arbeidsmarkt in de Achterhoek wordt door POA gemonitord aan de hand van diverse arbeidsmarktinstrumenten (Barometer Arbeidsmarkt Regio Achterhoek, Arbeidsmarktverkenningen en Regiorapporten). Volgens het meest recente Regiorapport Achterhoek (maart 2013)¹ blijkt er nu en in de toekomst sprake te zijn van grote krapte in de technische beroepsgroepen (middelbaar en hoger). Volgens de regionale arbeidsmarktschets van UWV voor de Achterhoek² blijken op lager niveau specifieke technische beroepen kansrijk te zijn, zoals cnc-verspaners, monteurs en gecertificeerde lassers, evenals technisch tekenaars, constructeurs en calculators.

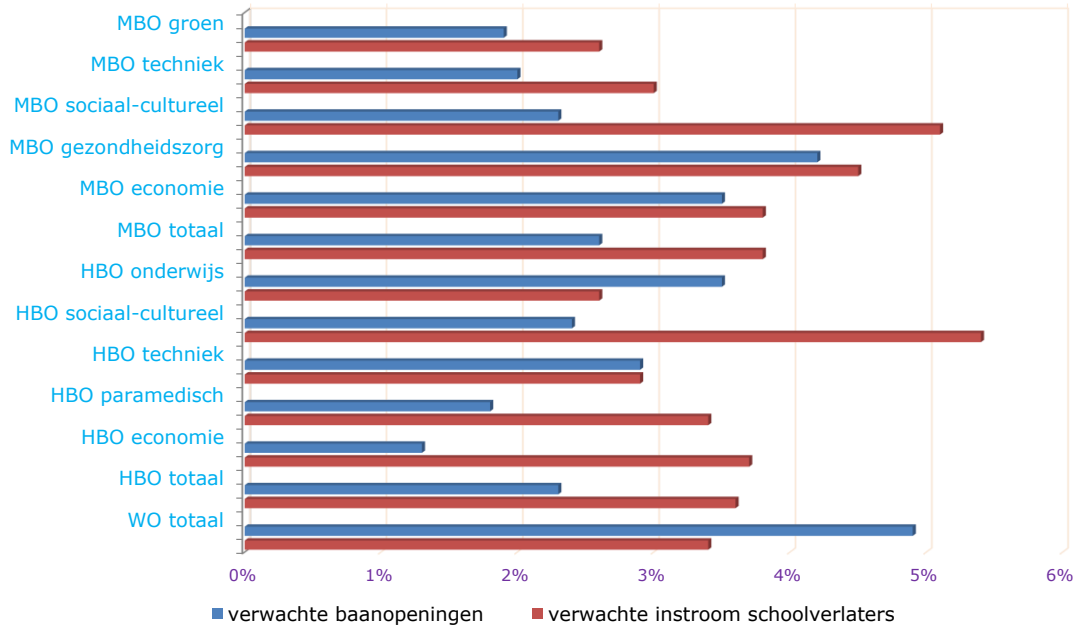
1.6 UITDAGINGEN OP KORTE TERMIJN

Eind maart 2016 stonden er 1.233 vacatures open in de regio Achterhoek. Een jaar eerder bedroeg dit aantal 1.270. Die maand werden er 2.220 nieuwe vacatures aangeboden tegenover 1.898 een jaar eerder. Kortom, er is sprake van een lichte daling van de openstaande vacatures en een lichte stijging van het aantal nieuwe vacatures.

De beschikbare prognoses zijn vaak behoorlijk grofmazig. Een algemene tendens is echter dat gevraagde opleidingsniveaus geleidelijk verschuiven naar de hogere mbo-niveaus of hbo. Dat komt door de steeds verdergaande automatisering en innovatie, waardoor er minder mensen voor het 'gewone' werk nodig zijn en juist meer mensen die hele processen kunnen overzien en die kunnen omgaan met de modernste technieken. Ook het nog steeds toenemende belang van sociale en communicatieve vaardigheden zorgt voor opwaartse druk. Het inzetten van scholing is dus een noodzakelijk middel om de discrepantie op de Achterhoekse arbeidsmarkt te verkleinen en doorstroming te vergroten.

¹ Gardenier, J.D., H. van Rijn (2013). *Regiorapport Achterhoek*. Groningen: CAB

² UWV (2014). *Regio in Beeld 2014. Achterhoek*. Amsterdam: UWV



Afbeelding 2.3 Perspectief op werk naar opleiding

Achterhoek, 2014-2018, bron ROA

1.7 DE UITDAGINGEN VOOR DE ACHTERHOEKSE ARBEIDSMARKT

Een grote uitdaging in de Achterhoek is om kwantitatief en kwalitatief mee te bewegen met deze veranderingsprocessen. De complexiteit daarvan vraagt om goede samenwerking en afstemming tussen de vele partijen die bij de arbeidsmarkt betrokken zijn, zowel in de vorming als in de uitvoering van (arbeidsmarkt)beleid. De regionale economie is zeer conjunctuurgevoelig. Daardoor is de regio snel en sterk geraakt door de crisis. Wanneer de (wereld)economie aantrekt profiteert de Achterhoek daar ook sneller van en in de tussentijd staat de arbeidsmarkt niet stil. Er zijn nog altijd vacatures en kansen voor werkzoekenden.

Het aandeel van de vervangingsvraag in het totaal aantal baanopeningen wordt in de loop der tijd steeds groter. Dit komt vooral door het aandeel gepensioneerden in de vervangingsvraag. De naoorlogse geboortegolf bereikt in toenemende mate de pensioengerechtigde leeftijd, de vervanging van die geboortegolf zal dus steeds moeilijker worden. Vooral bij de overheid en in het onderwijs treedt dit de komende jaren op. Hier is bijna een derde van de werknemers ouder dan 55 jaar. Ook voor de komende jaren, met slechts geringe werkgelegenheidsgroei, geldt dit nog.

Behalve het arbeidsaanbod dat door vergrijzing wordt beïnvloed, geldt dat de uitbreiding- en vervangingsvraag zich steeds meer zal richten op hogere opleidingen, wat de krapte in dat segment nog eens extra zal beïnvloeden. Dit doet een extra appèl op alle partijen om zich maximaal in te zetten om ervoor te zorgen dat jongeren en ouderen met een afstand tot de arbeidsmarkt (voortijdig schoolverlaters, mensen met een arbeidsbeperking) worden toegeleid naar werk.

Bronnen:

Provinciale Economische Verkenning, Gelderse vooruitzichten 2016-2020, Pagina 10

<http://www.gelderland.nl/PEV>

2. INHOUDELIJKE FOCUS 2017

De Achterhoek heeft een heldere keuze gemaakt om de economische kansen verder te benutten door in te zetten op Smart Industry. Het POA wil zich met haar activiteiten expliciet verbinden aan de gezamenlijke agenda Smart Werken. Dit betekent op het terrein van onderwijs en arbeidsmarkt ondermeer dat een sterke focus nodig is binnen het onderwijs op competenties die noodzakelijk zijn voor het realiseren van deze ambitie, zoals bijvoorbeeld meer nadruk op ICT.

Van daaruit blijft aandacht voor de bredere aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt de kern van de activiteiten van het POA. Denk hierbij aan het verder versterken van de samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven, de scholing van zittend personeel, bevorderen van intersectorale mobiliteit, het bevorderen van instroom en behoud jong talent en intersectorale mobiliteit. Ook een focus op grensoverschrijdende samenwerking is van belang. Tenslotte is er, naast de maakindustrie, ook sprake van moeilijk vervulbare vacatures in andere branches. Ook daar ziet het POA een verantwoordelijkheid en zijn HCA activiteiten in de volle breedte van belang.

POA Achterhoek focust zich vanaf 2016 specifiek op de vraagzijde van de arbeidsmarkt: ervoor zorgdragen dat de kwalificaties van de beroepsbevolking beter worden afgestemd op wat ondernemers nodig hebben.

POA sluit met haar agenda ook aan op het Gelders beleidskader onderwijs en arbeidsmarkt 2016-2019 "Uit de crisis, aan het werk!". Thema's die vanuit dit kader expliciet aandacht krijgen zijn:

- Het regionaal Techniekpact
- Het realiseren van Human Capital projecten
- Het ophalen van nieuwe onderwijs-arbeidsmarktconcepten
- Het stimuleren van grensoverschrijdende samenwerking
- Het verbinden van activiteiten aan de gebiedsopgave Achterhoek 2020

In deze notitie wordt ingegaan op de activiteiten die hiervoor in 2016 zullen worden ondernomen.

2.1 HET REGIONAAL TECHNIEKPACT ACHTERHOEK – DE LIEMERS

Het Techniekpact Achterhoek- de Liemers staat niet op zichzelf. Het wordt uitgevoerd in een landschap van diverse programma's zoals de agenda Smart Industry, het Techniekpact Smart en Sustainable en de overige techniekpacten in Gelderland en Oost Nederland. Zoveel waar mogelijk willen partijen binnen het Techniekpact verschillende initiatieven die plaatsvinden in de Achterhoek aan elkaar verbinden en kennis die ontwikkeld is op één plek toegankelijk maken voor ander partijen. Het Techniekpact kent een onderverdeling in Kiezen voor Techniek, Leren in Techniek en Werken in de Techniek.

In 2017 worden de volgende projecten opgepakt:

Kiezen voor Techniek

- Alle basisscholen in de Achterhoek nemen minstens twee keer per jaar deel aan een activiteit m.b.t. techniekpromotie
- Versterking en doorontwikkeling technieklokalen. (POA draagt zorg voor het verbinden van relevante partijen)
- Week van de Techniek met als onderdelen bedrijfsbezoeken van leerlingen uit de bovenbouw van het PO, lessen programmeren door “rolmodellen” en een lesprogramma over Jouw Energie van Morgen (POA initieert en organiseert deze week)
- Techniekdag als sluitstuk van de Week van de Techniek (POA is organisator van de Achterhoekse Techniekdagen)



- Professionalisering van docenten PO op het terrein van wetenschap en techniek
- Er is een LOB programma op alle V(MB)O scholen waarin techniek in de volle breedte aan de orde komt
- Middels de 3 Technasia wordt de keuze voor een Bèta profiel versterkt
- Bètadag voor HAVO/VWO leerlingen bovenbouw (POA organiseert in 2017 de tweede Achterhoekse Bètadag)
- Er is een regionaal netwerk tussen de 3 Technasia en het regionale bedrijfsleven (POA verbindt)
- Er is sprake van één regionale Tech-Net kring
- Er is een jaarlijks Profijit techniekevent met als doel de techniekdocenten op de hoogte te brengen van de laatste ontwikkelingen in hun vakgebied en te enthousiasmeren m.b.t. de uitvoering van hun vak
- Er is een actielijn om meer meisjes te stimuleren om te kiezen voor techniek (POA coördineert de werkgroep)
- Er is een gericht programma voor leerlingen in het PO, VO en MBO m.b.t. het ontwikkelen van competenties voor de Smart Hub doelstelling (ICT kennis)

Leren in de Techniek



STERA Leerroute
Smart Techniek Educatie Regio Achterhoek

- Middels het project Smart Technical Education Regio Achterhoek worden tenminste 24 praktijkleerplekken gerealiseerd bij opleidingsbedrijven en leerbedrijven voor VMBO techniekopleidingen die niet in staat zijn specifieke keuzevakken op hun eigen locatie aan te bieden. De bedoeling is om van hieruit deze beweging in de komende jaren breder te trekken naar andere sectoren, zoals beschreven in het projectplan Smart Technical Education. (De secretaris van POA is projectleider van het project Smart Technical Education)
- Vanuit het project Mooi Gemaakt van het CIVON worden initiatieven ontwikkeld om nieuwe technieken zichtbaar te maken voor PO leerlingen
- Er is een AD traject Smart Industry ontwikkeld in samenwerking met het bedrijfsleven (POA heeft hierin een verbindende rol)
- Er is een scholingsprogramma voor alle bèta-technische docenten (VMBO,VO en MBO) in samenwerking met de STEM Teachers Academy
- Er zijn maatwerk scholingstrajecten ontwikkeld voor zij-instroom in technische beroepen (flexibele instroom en korte opleidingstrajecten)

Bij alle initiatieven is continue aandacht voor de doorlopende leerlijnen en mogelijke crossovers.

Werken in de Techniek

- In de Achterhoek zijn tenminste 10 innovatiehubs gerealiseerd waar studenten werken aan innovatievragen van bedrijven
- Vanuit het CIVON worden Masterclasses georganiseerd op het terrein van Smart Industry
- Het Servicepunt Techniek wordt hét aanspreekpunt op het terrein van vacatures, functieontwikkeling en opleidingen in de techniek om zo efficiënt mogelijk van werk naar werk te begeleiden (POA Achterhoek levert de secretaris van het Servicepunt Techniek)
- Vanuit het Sectorplan Achterhoek worden scholings- en begeleidingstrajecten gefinancierd om kandidaten toe te leiden naar moeilijk vervulbare vacatures in de techniek (De POA secretaris maakt deel uit van het projectmanagement, de POA medewerker heeft een uitvoerende communicatieve taak)

2.2 HET REALISEREN VAN HUMAN CAPITAL PROJECTEN

1. Uitvoering van Nieuw Werk, het Sectorplan Achterhoek

In februari 2016 is Nieuw Werk, het Sectorplan Achterhoek van start gegaan. De maatregelen in dit sectorplan zijn erop gericht om moeilijk vervulbare vacatures in te vullen. Dat kan door het bemiddelen van mensen die hun baan al hebben verloren, maar ook mensen die hun baan dreigen te verliezen. Belangrijk probleem in de Achterhoek is een overschot aan werkenden in bepaalde sectoren en tegelijkertijd een tekort in andere sectoren. De maatregelen uit het sectorplan moeten deze noodzakelijke transitie op de arbeidsmarkt ondersteunen.

Concreet worden de volgende activiteiten uitgevoerd.

- Invullen 1000 moeilijk vervulbare vacatures, waarvan 200 grensoverschrijdend
- Bevorderen intersectorale mobiliteit (van werk naar werk)
- Ontwikkelen van maatwerk scholingstrajecten en begeleiding ter bevordering van de instroom in tekortberoepen
- Achterhoekse Nieuw Werkdagen en carrière cafés voor werkzoekenden



- Bijeenkomsten voor werkgevers, intermediairs en opleiders

(De POA secretaris maakt deel uit van het projectmanagement, de POA medewerker heeft een uitvoerende communicatieve taak, POA organiseert mede de Achterhoekse Nieuw Werkdagen en overige relevante bijeenkomsten)

2. Behoud jong talent in de Achterhoek

Achterhoekse ondernemers hebben behoefte aan jongeren met een HBO/WO achtergrond. Deze jongeren volgen hun opleiding buiten de regio. Dit maakt het voor de Achterhoek noodzakelijk om initiatieven te ontwikkelen om HBO/WO jongeren te blijven verbinden aan de Achterhoek.

Concreet worden de volgende activiteiten uitgevoerd.

- Er zijn verschillende initiatieven ter bevordering van stage- en afstudeermogelijkheden voor HBO/WO jongeren in de Achterhoek. Denk hierbij aan het Work Innovate Centre, de innovatiehubs, Achterhoek Werkt en de Talententuin. (POA organiseert o.a.

themabijeenkomsten om deze initiatieven beter zichtbaar te maken, te verbinden en verder te versterken)

- Er zijn traineeships ontwikkeld om zo meer HBO/WO jongeren te verbinden aan Achterhoekse bedrijven. Voorbeelden hiervan zijn Fast Forward van Saxion en Jong Werkt Achterhoek.

3. Versterken ZP netwerken in de Achterhoek

In de Achterhoek zijn ruim 12.000 zelfstandig professionals (ZP'ers) werkzaam en vormen daarmee een belangrijke economische factor op de Achterhoekse arbeidsmarkt.

Echter de bereidheid van Achterhoekse ondernemers en overheden om ZP'ers uit de eigen regio in te schakelen, als flexibele schil bij "pieken en dalen", is lager dan elders in Nederland. Gericht beleid is daarom nodig om deze groep beter te verbinden aan de Achterhoekse arbeidsmarkt. Daarnaast blijkt dat het scholingsaanbod niet in alle gevallen voldoende aansluit bij de behoefte van ZP'ers. Ook al blijft bijscholing een verantwoordelijkheid van ZP'ers zelf, mogelijke belemmeringen dienen zoveel mogelijk te worden weggenomen.

Concreet zullen de volgende activiteiten worden opgepakt:

- Het ondersteunen van initiatieven om ZP'ers meer zichtbaar te maken en beter te verbinden aan Achterhoekse partijen
- In overleg met regionale onderwijsinstellingen en ZP netwerken een gericht scholingsaanbod voor ZP'ers in beeld brengen

4. Versterken ondernemerschap en ondernemendheid

Ondernemerschap is de basis voor groei, zeker voor de Achterhoek. Met kernthema's als innovatie, leven lang leren en behoud van vakmanschap voor de regio, zijn ondernemerschap en ondernemendheid belangrijke eigenschappen voor een beroepsbevolking in een economische sterke regio.

Er zijn in de Achterhoek verschillende initiatieven om ondernemerschap en ondernemendheid te bevorderen.

Concreet worden de volgende activiteiten uitgevoerd:

- Er wordt een gericht programma ontwikkeld om ondernemerschaps- en ondernemendheidvaardigheden verder te borgen in de gehele kolom van het onderwijs (PO,VO, MBO en HBO) samen met Achterhoekse ondernemers
- Er is een programma om jong ondernemerschap en ondernemendheid bij werkenden te stimuleren
- Er is jaarlijks tenminste 1 evenement waarbij alle initiatieven op het terrein van ondernemerschap en ondernemendheid zichtbaar worden gemaakt

(POA zet zich in om deze initiatieven meer aan elkaar te verbinden).

5. Versterken van duurzame inzetbaarheid van (oudere) werknemers

Met de wetenschap dat enerzijds de Achterhoekse beroepsbevolking vergrijst en dat er anderzijds sprake is van een toenemende krapte op de arbeidsmarkt is het van belang dat werkenden vitaal en maximaal inzetbaar blijven. POA spant zich in om initiatieven te ondersteunen die zich richten op het versterken van persoonlijke ontwikkeling van (oudere) werknemers.

2.3. NIEUWE ONDERWIJS- EN ARBEIDSMARKTCONCEPTEN

Er is behoefte aan een arbeidsmarkt die mensen, jong en oud, de mogelijkheid biedt om al hun talenten zoveel mogelijk in te zetten. Dit betekent dat er oog moet zijn voor mogelijk nieuwe concepten om onderwijs en arbeidsmarkt beter op elkaar aan te sluiten. Het programma Smart Technical Education is zo'n concept. (De projectleiding van Smart Technical Education ligt bij POA Achterhoek)

2.4 HET STIMULEREN VAN GRENDOVERSCHRIJDENDE SAMENWERKING

De Achterhoek grenst aan Duitsland en daar komt onze ambitie uit voort om op elk beleidsterrein de barrièrewerking van de landsgrens zo laag mogelijk te laten zijn of, als dat niet lukt, ons beter te wapenen die barrière te kunnen overwinnen. Op het terrein van onderwijs en arbeidsmarkt betekent dit het wegnemen van belemmeringen rondom de kennis van de buurtaal, rondom grensoverschrijdend werken en rondom samenwerkingsmogelijkheden tussen onderwijsinstellingen in de Achterhoek en Duitsland.

POA werkt in dit kader nauw samen met de Regio Achterhoek, waar een 'ontgrenzer' is aangesteld om deze agenda ondersteunen, en met het Graafschap College die het programma Lerende (eu)regio heeft opgezet.

Concreet zullen de volgende activiteiten worden uitgevoerd:

- Doorlopende leerlijn Duitse taal PO, VO, MBO en PABO (POA verbindt relevante partijen)



- Ontwikkelen in company cursusaanbod voor Achterhoekse ondernemers op het terrein van Duitse taal en cultuur (POA verbindt relevante partijen)

- Versterken van de samenwerking tussen het Graafschap College en de Berufsschulen in Bocholt en Kleve op het gebied van studenten en docentenuitwisseling (POA verbindt relevante partijen)
- Grensoverschrijdende Techniekdag Achterhoek- Kreis Borken (In samenwerking met VNO-NCW Achterhoek en de Wirtschaftsförderung Bocholt organiseert POA deze dag voor het eerst in Bocholt)
- In het kader van het Sectorplan Achterhoek worden 200 vacatures grensoverschrijdend ingevuld.

3. VERBINDEN VAN DE GENOEMDE ACTIVITEITEN AAN DE GEBIEDSOPGAVE

Het POA ziet haar rol, als verbinder op het terrein van onderwijs en arbeidsmarkt in de Achterhoek, in nauwe aansluiting met de Uitvoeringsagenda Achterhoek 2020.

Projecten die vanuit POA worden geïnitieerd of ondersteund zullen in alle gevallen moeten aansluiten op en ondersteunend moeten zijn aan de gezamenlijke ambitie op het versterken van de Achterhoek en het bestrijden van de krimp. De gezamenlijk focus op Smart Industry/Smart Werken betekent dat de projecten die in dit actieprogramma zijn opgenomen in nauwe samenwerking met de regiegroep Smart Industry zullen worden uitgevoerd.

Zo heeft POA het initiatief genomen om een Human Capital agenda te ontwikkelen voor de ambitie om de regio verder te ontwikkelen op het terrein van Smart Industry. In 2017 zal deze HCA in nauwe samenwerking met de regiegroep verder worden uitgewerkt.

Vanuit POA is ook het initiatief genomen voor het ontwikkelen van een transitieatlas beroepsonderwijs Achterhoek. Doel van dit instrument is, om aan de hand van verschillende scenario's, te bekijken welke keuzes wenselijk zijn m.b.t. de inhoud van het VMBO en MBO onderwijs in de Achterhoek.

Tenslotte maakt het project Smart Technical Education (STERA) onderdeel uit van de agenda Achterhoek 2020 en de daarbij horende Gebiedsopgave Achterhoek. Het project heeft als doel om, door middel van het inrichten van praktijkleerplekken bij bedrijven en opleidingsbedrijven, leerlingen in staat te stellen te kunnen kiezen voor keuzevakken VMBO Techniek die aansluiten bij de Achterhoekse arbeidsmarkt en de ambities m.b.t. Smart Industry.