

De kwaliteits- agenda mbo van de regio Zwolle

oktober 2018



Bijlage

De regio Zwolle behoort tot de economische en innovatieve top 10 regio's in Nederland. De uitdagingen waarmee de regio zich geconfronteerd ziet, zijn onder andere vertaald naar een Human Capital Agenda Regio Zwolle. Hierin werken partners samen om een pro-actieve werkzekerheid regio te realiseren. De Zwolse mbo en Hbo instellingen werken daaraan actief mee. De vier mbo instellingen Deltion, Landstede, Mbo Zone en Cibap vertalen de speerpunten in hun kwaliteitsagenda.

De kwaliteitsagenda mbo van de regio Zwolle

De regio Zwolle behoort tot de economische en innovatieve top 10 regio's in Nederland. De geografische ligging, tussen de Randstad en het Noorden, biedt kansen voor economische groei en meer werkgelegenheid. Nog niet alle mensen doen mee en nog niet alle talenten van werkenden en bedrijven worden ten volle benut. Zelfs in een tijd waarin tegelijkertijd 1.000 moeilijk vervulbare vacatures gaan ontstaan en er jaarlijks 4.000 vacatures bij komen.

De regio Zwolle is van oudsher een typisch MKB gewest met een grote diversiteit aan – veelal familie-bedrijven. De beroepsbevolking in de regio bestaat voor meer dan 60% uit mbo-3 en lager opgeleiden. Gelet op de snelle veranderingen van de arbeidsmarkt ervaart de regio de opleiding en doorontwikkeling van deze groep als een stevig aandachtspunt. Aanpassingen in het scholingsniveau komen onvoldoende 'robuust' van de grond. De regio ervaart dit als een knelpunt. De situatie belemmert niet alleen de werkzekerheid van mensen, maar bedreigt ook de wendbaarheid en de groei van bedrijven.

In nagenoeg alle sectoren heeft een op de drie werkgevers in de regio Zwolle te maken met een werknemerstekort. Terwijl ruim een kwart van de potentiële beroepsbevolking niet meedoet op de arbeidsmarkt. Cruciale branches (zoals bank- en verzekeringswezen, de Belastingdienst) kampen met tekorten en overschotten tegelijk, als gevolg van technologische ontwikkelingen en digitalisering.

Ook de Zwolse regio staat voor grote maatschappelijke uitdagingen zoals de energietransitie, duurzaamheid en mobiliteit. Er is meer actie nodig om werkgevers, werkenden en studenten innovatief, wendbaar en weerbaar te maken en te houden op deze uitdagingen. Voor werkzoekenden geldt dat zij de kansen moeten zien in nieuwe vormen van werkgelegenheid. En voor werkenden geldt dat zij gebaat zijn bij een ambitie zich blijvend te ontwikkelen. De regionale economie heeft moeite om (top) talent aan te trekken en te behouden in verschillende sectoren. Dit bedreigt een vitale regionale economie. Het investeren in mensen is het fundament voor de lokale investeringslijnen (regionale economie, bereikbaarheid, energie en klimaat, vitaal platteland en grensoverschrijdende samenwerking) en grote maatschappelijke opgaven als energietransitie en circulaire economie.

Doelen en ambities van de Human Capital Agenda van de regio Zwolle

Op grond van de hier boven beschreven uitdagingen heeft de Tafel van de Regio Zwolle, waarin partners vanuit de Regio Zwolle, EBRZ, beroepsonderwijs, Arbeidsmarktregio Zwolle en het Werkbedrijf Regio Zwolle intensief samenwerken, een Human Capital Agenda vastgesteld. Ambitie is om de regio in 2022 te hebben ontwikkeld tot een 'proactieve werkzekerheid regio' met een inclusieve arbeidsmarkt. Regio Zwolle richt zich hierbij op:

- Actuele arbeidsmarkt vraagstukken: aanpak van tekorten op de arbeidsmarkt en het verhogen van de arbeidsparticipatie.
- Toekomstbestendige beroepsbevolking: investeren in werkzekerheid, ontwikkelen van een werkkwalificatie en 'upgraden' van de beroepsbevolking.
- Stimuleren en faciliteren van hoogwaardige, innovatieve en duurzame bedrijvigheid: investeren in menselijk kapitaal in tijden van verandering door technologisering en digitalisering voor innovatieve bedrijven.
- Verhogen van de arbeidsproductiviteit.

De aanpak is gericht op het voorkomen van (structurele) mismatches op de arbeidsmarkt: het oplossen van tekorten, het aanpakken van de arbeidsmarktparadox en het verbeteren van de kwalificaties van de beroepsbevolking in de brede zin.

In de Human Capital Investeringsagenda staan drie ambities centraal:

1. Beschikbaarheid van gekwalificeerde mensen, voldoende arbeidskrachten nu en op middellange termijn;
2. Inclusiviteit: iedereen doet mee, elk talent telt en krijgt ruimte om te ontwikkelen;
3. Wendbaarheid van mensen en systemen: de uitdaging is ervoor te zorgen dat mensen en organisaties voorbereid zijn op permanente ontwikkelingen en veranderingen in het werk.

De doelen die binnen het programma zijn geformuleerd voor de jaren 2019-2022 sluiten aan op de beleidsvoornemens van het Kabinet rond zekerheid en kansen in een nieuwe economie:

- Realiseren van 0,5% economische groei
- Terugdringen van moeilijk vervulbare vacatures. Het aantal van 4.000 moeilijk vervulbare vacatures moet in 2022 gehalveerd zijn.
- Versnellen van mobiliteit en het verhogen van de wendbaarheid van individuen/ beroepsbevolking door actief scholingsbeleid van werkgevers. Dat betekent naar verwachting een verhoging van een investeringsquote van 2 naar 10 dagen ontwikkeling en scholing per jaar per werknemer. 10% van de werkenden bereiken we actief met de arrangementen die ontwikkeld worden door werkgevers, werknemers en onderwijsinstellingen.
- Verhogen van de arbeidsparticipatie van 72% naar 80% en het versnellen van inclusiviteit door 10% extra mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een plaats te bieden op de arbeidsmarkt.
- Ontwikkeling van de Regio Zwolse leerwerkroute mede gericht op kwetsbare doelgroepen als kwetsbare jongeren, statushouders en 50 plussers. Deze route is tevens inzetbaar als infrastructuur voor scholing van werkenden zonder startkwalificatie.

De rol van het beroepsonderwijs

Het Zwolse beroepsonderwijs: de Zw4lse en de Zw8lse

Zwolle kent al jaren een voor Nederland uniek samenwerkingsverband in het beroepsonderwijs. De vier Zwolse mbo-instellingen (Cibap, Zone.college, Landstede en Deltion) werken intensief samen in de Zw4lse. De Zw8lse is een samenwerkingsverband van het gehele beroepsonderwijs in Zwolle (mbo- en hbo-instellingen). De Zw8lse werkt vanuit een tweejaarlijkse werkagenda waaraan zij zich allen committeren. De onderlinge afstemming, de versterking van het onderwijs (in de gehele kolom van po-hbo) en de verbinding met de regio vormen de basis van de samenwerking. Daarnaast vormt de Zw8lse het platform voor het overleg met gemeenten binnen de regio Zwolle.

De kwaliteitsagenda van de regio

Op grond van de uitdagingen van deze regio en het advies van de SER¹ van november vorig jaar, heeft de Zw4lse besloten om gezamenlijk invulling te geven aan de kwaliteitsafspraken door binnen haar reguliere takenpakket speciale aandacht te geven aan de volgende speerpunten:

Speerpunt 1: Jongeren en (jong)volwassenen in een kwetsbare positie

Speerpunt 2: Gelijke kansen in het onderwijs

Speerpunt 3: Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst

Speerpunt 4: Leven lang ontwikkelen

Speerpunt 5: School als lerende en wendbare organisatie

	Wendbaarheid	Beschikbaarheid	Inclusiviteit
1: Jongeren en (jong)volwassenen in een kwetsbare positie		X	X
2: Gelijke kansen in het onderwijs		X	X
3: Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst	X	X	
4: Leven lang ontwikkelen	X	X	
5: School als lerende en wendbare organisatie	X	X	X

¹ SER, Toekomstgericht beroepsonderwijs, november 2017

Speerpunt 1: Jongeren en (jong)volwassenen in een kwetsbare positie

De Zw4lse werkt toe naar onderwijs en begeleiding passend bij de ontwikkelvraag van iedere student en met name die student die extra aandacht nodig heeft. Wij ondersteunen studenten bij het verwerven van die vaardigheden en competenties die nodig zijn om op een stabiele en bestendige manier te (blijven) leven en leren in de snel veranderende samenleving. We creëren gezamenlijk als Zw4lse een sluitend en laagdrempelig vangnet voor studenten in een kwetsbare positie in samenwerking met partners uit het zorgdomein. Ook wordt samen met partners uit de regio de zgn. Zwolse leerwerkroute ontwikkeld mede gericht op kwetsbare doelgroepen als kwetsbare jongeren, statushouders en 50 plussers. Deze route is tevens inzetbaar als infrastructuur voor scholing van werkenden zonder startkwalificatie.

Speerpunt 2: Gelijke kansen in het onderwijs

Om op de arbeidsmarkt en in de maatschappij te kunnen meedoen, is het van groot belang dat mensen de juiste opleiding en scholing hebben gevolgd en over de juiste competenties beschikken. Om het beste uit zichzelf te halen ongeacht achtergrond of andere persoonlijke kenmerken. Wij spannen ons in om studenten die dat nodig hebben extra ondersteuning te bieden, onder andere bij hun identiteitsontwikkeling en loopbaankeuzes. Ook willen we er samen met regiopartners alles aan doen om de beschikbaarheid van praktijkplaatsen verder te optimaliseren en het doorstromen naar een vervolgopleiding of richting arbeidsmarkt makkelijker te maken. Zo werken we er samen aan dat zoveel mogelijk mensen de kans krijgen om mee te doen, bijvoorbeeld door een gezamenlijke aanpak in het verbeteren van de doorstroom van mbo naar hbo.

Speerpunt 3: Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst

Om aan te sluiten bij de snelle veranderingen in het werkveld, versterken we de samenwerking met de regio in de doorontwikkeling van het onderwijs, waardoor we flexibeler in kunnen spelen op de veranderende eisen en ons onderwijsaanbod actueel houden. Dit doen we onder meer in diverse innovatieprojecten met partners uit de Zw4lse/Zw8lse en het werkveld. We helpen studenten om hun eigen talenten te ontdekken en dagen ze uit om die verder te versterken om zo hun kansen op de arbeidsmarkt te verbeteren.

Speerpunt 4: Leven lang ontwikkelen

Een diploma voor de rest van je leven volstaat in de huidige maatschappij niet meer. Om relevant te blijven op en voor de arbeidsmarkt is het nodig om een leven lang te blijven ontwikkelen. Dit kan zowel via standaard- als maatwerk-oplossingen voor om-, bij- en herscholingstrajecten. Als Zw4lse (en Zw8lse) zien wij onszelf niet alleen als opleidingspartner maar ook als belangrijke partner in de benodigde cultuuromslag voor deze regio. Hiervoor wordt een werkorganisatie in het leven geroepen om de opleidingsvraag van partijen in de regio via een loket te concretiseren en uit te zetten bij een van de samenwerkingspartners in de Zw8lse of een commerciële partner. Ook via het project Transitiepaden worden vanuit de Zw8lse nieuwe en andere wegen bewandeld om het proces te faciliteren of verbeteren van leren naar werken, werken naar werken, werken naar leren of vanuit werkloosheid naar werk.

Speerpunt 5: School als lerende en wendbare organisatie

Ook het onderwijs zelf is aan grote veranderingen onderhevig en in het licht van deze veranderende omgeving wijzigt de rol van de docent. Dit vraagt ook het onderwijs zelf en aan de ca. 5000 medewerkers van de Zw4lse om mee te bewegen. De Zw4lse wil aansluiten bij de ambities en doelen uit de Human Capital Agenda van de regio door elk op eigen wijze te investeren in continue ontwikkeling, scholing en initiatief van eigen medewerkers.

Tot slot

We verbinden ons als Zw4lse gezamenlijk aan deze kwaliteitsagenda en vertalen deze door naar maatregelen die passen bij de aard en doelgroep van onze instellingen en de situatie waarin iedere instelling zich bevindt. Om onze ambities waar te kunnen maken zoeken we actief de brede regionale samenwerking op.

De gezamenlijke kwaliteitsagenda van de Zw4lse wordt gesteund door partners RWB, Economie Board Regio Zwolle

Voorzitter Economic Board Regio Zwolle

Naam: Trudy Huisman

Datum: 7 oktober 2018

Handtekening

Voorzitter Regionaal Werkbedrijf

Naam: René de Heer, wethouder

Datum: 14 oktober 2018

Handtekening

