

# CONCEPT

## WERKEN IN VENLO

UITVOERINGSAGENDA



# INHOUDSOPGAVE

1	INLEIDING	5
1.1	AANLEIDING	5
1.2	VISIE OP DE VENLOSE ARBEIDSMARKT IN 2040	5
1.3	AMBITIE	6
1.4	DOELGROEPEN	7
1.5	LEESWIJZER	7
2	VAN VISIE EN AMBITIE NAAR UITVOERING	10
2.1	HET DOORLOPEN PARTICIPATIEPROCES	10
2.2	RESULTATEN VAN DE NETWERKBIJEENKOMST	11
2.2.1	Talent Ontwikkelen	11
2.2.2	Talent Benutten	12
2.2.3	Talent Aantrekken	12
2.2.4	Talent Behouden	13
2.3	KANSRIJKE EN PRIORITAIRE PROJECTVOORSTELLEN	13
2.4	UITWERKING PRIORITAIRE PROJECTVOORSTELLEN	15
2.4.1	Verkenning Talentenpaspoort	15
2.4.2	Jongeren kennis laten maken met bedrijven, beroepsbeeld en beroepsonderwijs in de regio	16
2.4.3	Verhogen van de instroom van leerlingen Voortgezet Onderwijs naar het regionale beroepsonderwijs	17
2.5	VERVOLGAANPAK	17
3	DE ROLLEN VAN DE GEMEENTE VENLO	19
3.1	DE EIGENSTANDIGE, VERANTWOORDELIJKE ROL VAN DE GEMEENTE	19
3.2	BESTAANDE SAMENWERKING EN VERBINDING VAN DE GEMEENTE	20
3.3	(BOVEN)REGIONALE SAMENWERKING EN AFSTEMMING	21

4	HANDELINGSPERSPECTIEF, MONITORING EN EVALUATIE	23
4.1	DE RELATIE TUSSEN HET HANDELINGSPERSPECTIEF EN DE UITVOERINGSAGENDA	23
4.2	MONITORING EN EVALUATIE	23
	BIJLAGE 1	25
	BIJLAGE 2	26
	BIJLAGE 3	33
	BIJLAGE 4	43





# INLEIDING

# 1 INLEIDING

## 1.1 AANLEIDING

Op 16 juni 2021 is het Integraal beleidskader 'Werken in Venlo' vastgesteld door de gemeenteraad. Conform de aanbevelingen van het hieraan voorafgaande rekenkameronderzoek is – op basis van het integraal beleidskader - samen met een groot aantal partners de voorliggende Uitvoeringsagenda opgesteld.

Met deze (dynamische) Uitvoeringsagenda wil de gemeente Venlo samen met partners anticiperen op de verwachte ontwikkelingen zoals geschetst in de, door de gemeenteraad vastgestelde, Regiovisie Noord-Limburg 2040, 'de Gezondste regio' en Strategische Visie Venlo 2040, 'Venlo 2040, een (t)huis om van te houden'.

De samenwerking tussen de gemeente Venlo en haar partners is de afgelopen jaren gegroeid en verstevigd. Een groot aantal ontwikkelingen wordt vanuit deze samenwerking 'handen en voeten' gegeven. Er zijn dan ook al veel projecten en activiteiten in uitvoering of voorbereiding. Vanuit onze rol willen we de kennis over deze projecten en activiteiten delen, maar vooral de samenwerking verder versterken door samen met onze partners nieuwe kansrijke projecten en activiteiten te identificeren, uit te werken en op te starten. Onze rol daarbij, als gemeentelijke overheid, wordt nader geduid in hoofdstuk 3.

De Uitvoeringsagenda is tot stand gekomen door intensieve samenwerking met externe partners. Zij onderkennen en onderschrijven de (onderstaande) visie, ambitie en doelgroepenbenadering uit het beleidskader als basis van de Uitvoeringsagenda.

## 1.2 VISIE OP DE VENLOSE ARBEIDSMARKT IN 2040

Strategisch arbeidsmarktbeleid is anticiperen op de toekomst en dus op de toekomstige ontwikkelingen zoals geschetst in de (strategische) visies van de regio en gemeente Venlo.

In beide visies wordt er van uitgegaan dat de regionale economie in 2040 verder is gegroeid, de bevolkingsomvang verder is toegenomen en wat betreft opbouw en samenstelling veranderd. Verder wordt er uitgebreid ingezoomd op de relatie tussen economie en arbeidsmarkt. En in het verlengde hiervan aan kansen op de arbeidsmarkt voor wie dat (nog) niet altijd vanzelfsprekend is.

De economie groeit, maar verandert, evenals vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Er is sprake van een transformatie naar een kennisintensieve, circulaire en innoverende

economie. Tegelijkertijd zal door demografische ontwikkelingen de beroepsbevolking ouder worden en krimpen. Dit biedt kansen en uitdagingen.

In 2040 zijn de arbeidsmarkt en kennisinfrastructuur meegegroeid met de economische transformatie. Opleidingen op alle niveaus, zowel praktisch als theoretisch, zijn sterk gericht op de specifieke kennis en vaardigheden die onze regionale arbeidsmarkt vraagt van de huidige en nieuwe werknemers. Als gevolg van snelle technologische ontwikkelingen en innovaties is voor iedereen een 'Leven Lang Ontwikkelen' onvermijdelijk om aansluiting te houden bij de vraag op de arbeidsmarkt en relevant te blijven voor de steeds sneller veranderende vraag naar arbeid. Niet alleen in omvang, maar vooral ook in kennis en vaardigheden.

De schaarste aan menselijk kapitaal die ontstaat leidt er toe dat zorgvuldiger zal moeten worden omgegaan met (het in de stad en regio aanwezige) talent om zowel te kunnen voldoen aan de arbeidsvraag, maar ook zoveel mogelijk inwoners de kans te bieden op betaald werk. Voor de mensen die in het verleden minder makkelijk aan het werk konden komen, worden diverse instrumenten en arrangementen ingezet, passend bij de mogelijkheden van zowel werknemer als werkgever. Van onze inwoners wordt verwacht dat zij aan het arbeidsproces deelnemen indien dat, met eventuele ondersteuning, mogelijk is.

En voor de huishoudens die – ondanks deze door de gemeente Venlo mede gecreëerde randvoorwaarden – uiteindelijk toch niet in staat zijn om zelfstandig een toereikend inkomen te verdienen, zal er een minime beleid, als sluitstuk – blijven bestaan.

### 1.3 AMBITIE

De ambitie in het integraal beleidskader 'Werken in Venlo' sluit naadloos aan op de bovenstaande visie.

Venlo zet in op een duurzame en inclusieve werkgelegenheid, waarbij vraag en aanbod op de arbeidsmarkt optimaal op elkaar aansluiten. (Toekomstige) werknemers zijn flexibel en wendbaar en blijven zich ontwikkelen.

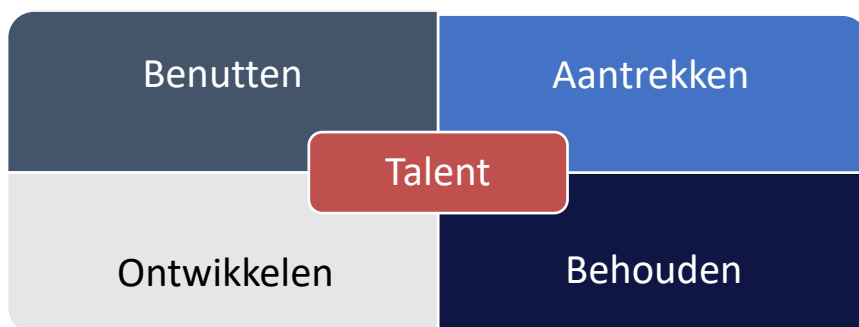
Hun talenten, kennis, vaardigheden en vakmanschap dragen bij aan een vitale en ondernemende stad. Op deze wijze kunnen we blijvend anticiperen op beroepen van de toekomst en innovatie bevorderen. In Venlo heeft iedereen kans op een (loop)baan en heeft iedere ondernemer voldoende gekwalificeerd personeel.

## 1.4 DOELGROEPEN

Zoals vastgesteld in het integraal beleidskader arbeidsmarkt 'Werken in Venlo' is 'talent' het centrale thema. Hierbij wordt benadrukt dat talent betrekking heeft op alle leeftijdsgroepen.

Het ontwikkelen, benutten, behouden en aantrekken van (internationaal) talent draait vooral om verbindingen tussen talenten, het werkveld en de kennisinstellingen verder op te bouwen en te bestendigen.

Deze benadering wordt, net als de visie en ambitie, onderschreven door de partners. Hierbij wordt wel aangetekend dat er een duidelijke relatie bestaat tussen talent benutten en ontwikkelen enerzijds en talent aantrekken en behouden anderzijds.



## 1.5 LEESWIJZER

De voorliggende uitvoeringsagenda arbeidsmarkt 'Werken in Venlo' is tot stand gekomen door intensieve samenwerking met externe partners en interne teams.

Met deze (dynamische) uitvoeringsagenda wil de gemeente Venlo samen met partners vooral de samenwerking en uitvoering verder versterken.

De uitgangspunten zoals vastgesteld in het integraal beleidskader 'Werken in Venlo' (juni 2021) vormen het kader voor de voorliggende uitvoeringsagenda.

In hoofdstuk 2 van de uitvoeringsagenda wordt het doorlopen participatieproces beschreven. Het participatieproces heeft geleid tot een gezamenlijke formulering en prioritering van kansrijke projecten in het perspectief van deze uitvoeringsagenda.

De rollen van de gemeente worden nader toegelicht in het hoofdstuk 3. Waarna in hoofdstuk 4 het handelingsperspectief, monitoring en evaluatie aan de orde komen.

Een overzicht van de deelnemende organisaties bij de netwerkbijeenkomst 'Werken in Venlo' is opgenomen in bijlage 1. Van een aantal organisaties waren meerdere personen aanwezig, dit aantal staat vermeld bij de betreffende organisatie. In bijlage 2 is een overzicht opgenomen met lopende projecten, projecten die in voorbereiding zijn en kansrijke projecten. Het overzicht is met input van partners tot stand gekomen. Bijlage 3 omvat een toelichting en nadere duiding van de projecten zoals opgenomen in bijlage 2. Het geschetste handelingsperspectief voor de uitvoeringsagenda 'Werken in Venlo' is opgenomen in bijlage 4.





VAN VISIE EN AMBITIE NAAR UITVOERING



## 2 VAN VISIE EN AMBITIE NAAR UITVOERING

### 2.1 HET DOORLOPEN PARTICIPATIEPROCES

De gemeente Venlo is niet de enige en niet de belangrijkste speler op de arbeidsmarkt (zie hoofdstuk 3). Om te komen tot een doeltreffende en doelmatige Uitvoeringsagenda is daarom ingezet op een intensieve samenwerking met alle betrokken partners. De voorliggende Uitvoeringsagenda is het resultaat van dit interactieve proces.

Het participatieproces is gestart met een grote fysieke netwerkbijeenkomst 'Werken in Venlo'. Deze bijeenkomst vond plaats op 8 november 2021 in het Van der Valk hotel in Venlo. Voor deze bijeenkomst werden partners uit het brede werkveld 'arbeidsmarkt' uitgenodigd. In totaal hebben 60 in- en externe partners deze netwerkbijeenkomst bijgewoond (zie bijlage 1).

De netwerkbijeenkomst had als doel te komen tot een eerste aanzet van acties en projecten ten behoeve van een gezamenlijke Uitvoeringsagenda 'Werken in Venlo'. Het Talentenkwadrant zoals opgenomen in het integraal beleidskader arbeidsmarktbeleid vormde het centrale uitgangspunt.

De opkomst, het enthousiasme en de opbrengst waren zo groot, dat er bij de deelnemers behoefte bestond om aansluitend een aantal verdiepende vervolgbijeenkomsten te organiseren. Deze waren gericht op het trechteren, prioriteren en uitwerken van het groot aantal projectideeën dat de netwerkbijeenkomst heeft opgeleverd.

Deze vervolgbijeenkomsten vonden in de eerste helft van 2022 plaats en bestonden uit één middelgrote en drie kleinere bijeenkomsten. Daarnaast heeft er nog een aantal individuele overleggen met partners en de binnen de gemeente Venlo betrokken teams plaatsgevonden.

Het bovenstaande participatieproces heeft de voorliggende Uitvoeringsagenda opgeleverd. Het betreft nadrukkelijk een dynamisch agenda. Regelmatig zullen de acties en projecten in deze agenda tegen het licht moeten worden gehouden (zie hoofdstuk 4). Dit betekent dan ook dat het participatieproces niet is afgerond met het opleveren van deze Uitvoeringsagenda, maar gecontinueerd zal worden.

## 2.2 RESULTATEN VAN DE NETWERKBIJEENKOMST

De informatie, input en ideeën die door en tussen partners zijn gedeeld tijdens de netwerkbijeenkomst waren veel omvattend. Er is informatie gedeeld over projecten en activiteiten die al in uitvoering of voorbereiding zijn. Maar daarnaast zijn er nieuwe kansrijk geachte ideeën voor gezamenlijke projecten en activiteiten benoemd. Deze kansrijk geachte ideeën staan centraal in de voorliggende Uitvoeringsagenda, maar in bijlage 2 zijn behalve deze ideeën ook de lopende en in voorbereiding zijnde projecten en activiteiten opgenomen.

Omdat de netwerkbijeenkomst de succesvolle basis vormde van zowel het doorlopen proces als de inhoud van de voorliggende Uitvoeringsagenda, bevat deze paragraaf de belangrijkste conclusies die deze bijeenkomst heeft opgeleverd. Dit om de context van de geprioriteerde en uitgewerkte projecten in de volgende paragrafen te schetsen. Dit gebeurt aan de hand van het Talentenkwaadrant.

### 2.2.1 Talent Ontwikkelen



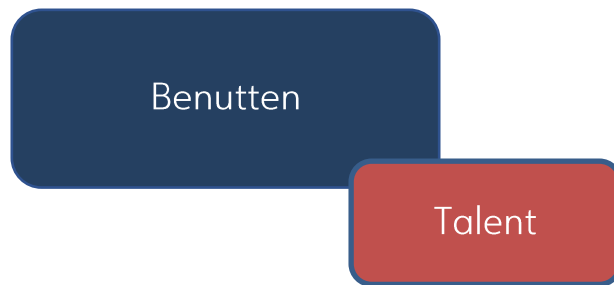
De **bewustwording van duurzame ontwikkeling** bij werkgevers en (potentiële) medewerkers in combinatie met het inzetten op een proactieve houding bij alle inwoners op **Leven Lang Ontwikkelen** zijn als belangrijkste uitgangspunten benoemd voor dit kwadrant.

De basis voor een verdere inzet op Leven Lang Ontwikkelen is al aanwezig. De uitdaging is vooral het bij elkaar brengen van vraag en aanbod van ontwikkelmogelijkheden, gebruik maken van de aanwezige kennisinfrastructuur, bestaande ontwikkellocaties inzetten en inzet op maatwerk voor zowel het individu/medewerker als voor de werkgever.

Dit vergt toegankelijkheid en beschikbaarheid van ontwikkelmogelijkheden op alle niveaus. Voorgesteld is om hiervoor een uniform instrument voor werkenden en niet-werkenden te ontwikkelen, het zogenaamde **Talentenpaspoort**.

In het Talentenpaspoort zijn praktijkervaring, kennis, kunde en interesses van het individu opgenomen. Het talentenpaspoort geeft op deze manier vorm aan het valideren en waarderen van de individuele ontwikkeling.

### 2.2.2 Talent Benutten



Er is sprake van een duidelijke relatie tussen de kwadranten Ontwikkelen en Benutten. De uitgangspunten van beide kwadranten liggen dan ook in elkaars verlengde. Voor dit kwadrant geldt dat de (toekomstige) ontwikkeling van de vraag naar personeel meer focus vraagt op **competenties en rollen** binnen een bedrijf dan op een specifiek, nauw omschreven functie. Door bij de werving van personeel meer focus te leggen op competenties en rollen worden mogelijkheden voor instroom op de arbeidsmarkt voor (onbenut) personeel vergroot.

Ook binnen dit kwadrant wordt voorgesteld om het **Talentenpaspoort** als uniform instrument te ontwikkelen voor werkenden en niet-werkenden.

### 2.2.3 Talent Aantrekken



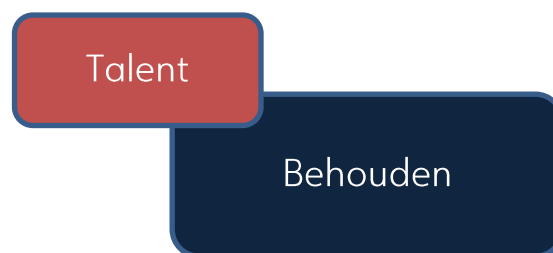
Om talent aan te trekken voor de stad (en regio) wordt binnen dit kwadrant **Regiobranding** als belangrijkste (door) te ontwikkelen instrument genoemd.



Door regiobranding moet de toegevoegde waarde van de regio voor (potentiële) inwoners en werknemers worden uitgedragen. De toegevoegde waarde van de regio bestaat uit de combinatie van **aantrekkelijk werken, wonen, leven, leren en recreëren** en dus niet alleen werken.

Aangetekend wordt dat tijdens de netwerkbijeenkomst niet specifiek is gesproken over internationale medewerkers, maar bovenstaande geldt ook nadrukkelijk voor deze groep (potentiële) inwoners en werknemers.

#### 2.2.4 Talent Behouden



Er is een duidelijke relatie tussen de kwadranten Aantrekken en Behouden, ook al betreft het niet helemaal dezelfde doelgroepen. Ook binnen dit kwadrant luidt de vraag: “Wat heeft de regio te bieden?”

Binnen dit kwadrant wordt ingezoomd op het thema **aantrekkelijk werken**. Het voorgestelde te ontwikkelen instrument is een **Platform** met als werktitel **‘Dit is Venlo’** met loopbaanervaringen in de regio. Dit platform maakt inzichtelijk wat de regio heeft te bieden, laagdrempelig vorm gegeven door inwoners en bedrijven het ‘verhaal’ te laten vertellen.

Regiobranding en dit platform vormen complementaire instrumenten om zowel talenten aan te trekken als te behouden.

### 2.3 KANSRIJKE EN PRIORITAIRE PROJECTVOORSTELLEN

Op basis van de belangrijkste conclusies en de lange lijst van projectvoorstellen die de netwerkbijeenkomst heeft opgeleverd (bijlage 2), is met de partners in het vervolgproces de kansrijkheid van de projectvoorstellen vastgesteld. Dit leverde nog steeds een lange lijst met kansrijke projectvoorstellen op. Daarom heeft er vervolgens in overleg met de partners een prioritering van de verder uit te werken kansrijke projectvoorstellen plaatsgevonden.

In onderstaand overzicht zijn de meest kansrijke projectvoorstellen per kwadrant opgenomen. De drie geprioriteerde projectvoorstellen betreffen één gezamenlijke kansrijk projectvoorstel in de kwadranten Ontwikkelen en Benutten en twee projectvoorstellen in het kwadrant Behouden.



De top drie van de hoogst geprioriteerde kansrijke projecten zijn:

- Verkenning Talentenpaspoort;
- Jongeren kennis laten maken met bedrijven, beroepsbeeld en beroepsonderwijs in de regio;
- Verhogen van de instroom van leerlingen Voortgezet Onderwijs naar het regionale beroepsonderwijs;

Op basis van de aangegeven prioritering worden onderstaande kansrijke projecten eveneens belangrijk gevonden.

- Energietransitie, nieuwe kennis en expertise in opleiding (jongeren) groot belang van "up te date houden en krijgen van werkenden en niet-werkenden ;
- Leven Lang Ontwikkelen stimuleren;
- Zichtbaarheid en samenhang van de bestaande voorzieningen (logische keten);
- Gezamenlijke Employer Branding;

De top 3 van de hoogst geprioriteerde projecten komt voort uit het doorlopen participatieproces met partners. Het uitgangspunt bij de voorliggende Uitvoeringsagenda is (verdere) samenwerking met en tussen partners.

Derhalve wordt voorgesteld om in het perspectief van de Uitvoeringsagenda te starten met de uitwerking van de drie, door partners, geprioriteerde projectvoorstellen.

Naast concretisering en aanpak van deze projecten vormt het onderdeel kennisdeling tussen partijen eveneens een belangrijk aandachtspunt. Het delen van expertise en ervaringen tussen partijen en door partijen geeft een verdere impuls aan de samenwerking in het belang van arbeidsmarktontwikkelingen. De Uitvoeringsagenda is voor wat betreft de inhoudelijke samenwerking dynamisch en biedt ruimte aan nieuwe partijen om mee te doen.

## 2.4 UITWERKING PRIORITAIRE PROJECTVOORSTELLEN

### 2.4.1 Verkenning Talentenpaspoort

#### *Waarom dit projectvoorstel?*

De (toekomstige) ontwikkeling van de vraag naar personeel heeft meer de focus op competenties en 'rollen' binnen een bedrijf dan op een specifiek, nauw omschreven functie. Door bij de werving van personeel meer focus te leggen op competenties en rollen worden mogelijkheden voor instroom op de arbeidsmarkt voor (onbenut) personeel vergroot.

Een talentenpaspoort is een instrument om op basis van competenties en vaardigheden de 'eigen' ontwikkeling in beeld te krijgen en te houden. Het gaat daarbij om praktijkervaring, kennis, kunde en interesses.

Een talentenpaspoort biedt zowel aan de aanbod als vraagkant op de arbeidsmarkt meerwaarde op. Voor (toekomstige) werknemers levert het inzicht op in talenten die bij een andere baan of in een andere sector passen. Voor werkgevers biedt het een kans om meer taakgericht (competenties en vaardigheden) personeel te werven.

#### *Wat zijn de vervolgstappen?*

Er wordt een projectteam samengesteld dat bestaat uit 3 bedrijven, het team Werk/WerkgeversServicepunt Noord-Limburg/WAA en het Middelbaar- en Hoger Beroepsonderwijs. De drie participerende bedrijven werven al personeel op basis van competenties en vaardigheden. Het projectteam gaat een nadere invulling geven aan competenties en vaardigheden die onderdeel moeten vormen van een talentenpaspoort. Hierbij worden voorbeelden en ontwikkelingen uit andere regio's meegenomen.

Het talentenpaspoort wordt vervolgens bij de deelnemers van het projectteam als pilot uitgezet. De ervaringen en resultaten binnen de pilot worden verwerkt en waar nodig bijgesteld. Het uiteindelijke doel is een brede invoering van het instrument bij bedrijven. Een voorstel hiertoe wordt door het projectteam geformuleerd.

## 2.4.2 Jongeren kennis laten maken met bedrijven, beroepsbeeld en beroepsonderwijs in de regio

### *Waarom dit projectvoorstel?*

Studiekeuze en loopbaanoriëntatie maken onderdeel uit van de lesprogramma's van het onderwijs en vinden plaats in het Voortgezet Onderwijs, Middelbaar- en Hoger Beroepsonderwijs.

Bij het maken van studiekeuzes en de (toekomstige) mogelijkheden op de arbeidsmarkt, worden de kansen in de regio nog onvoldoende benut. Jongeren hebben onvoldoende beeld van de bedrijven in de regio en de beroepsbeelden binnen de bedrijven.

Het doel is om jongeren in een eerder stadium en frequenter in contact te brengen met bedrijven in de regio en de competenties en vaardigheden die binnen een bedrijf worden gevraagd.

### *Wat zijn de vervolgstappen?*

Er wordt een projectteam opgericht waarin in ieder geval het Voortgezet Onderwijs, Middelbaar- en Hoger Beroepsonderwijs, bedrijfsleven de gemeente zitting in nemen. Gestart wordt in de sectoren Techniek (incl. ICT) en Logistiek. De verbinding wordt gemaakt vanuit de bestaande samenwerking tussen onderwijs-ondernemers-overheid. De eerste stap is het krijgen van inzicht in de wijze waarop studiekeuze en loopbaanoriëntatie bij de onderwijsinstellingen in Venlo zijn ingericht. Vervolgens wordt bekeken op welke wijze kennismaking en verbinding met de bedrijven kan worden gemaakt. Het eindproduct moet een meerjarig programma zijn van kennispartijen en werkgevers, waarbij jongeren gedurende hun schoolloopbaan structureel en op meerdere momenten, actief kennis maken met de bedrijven, inzicht krijgen in mogelijkheden en de gevraagde competenties en vaardigheden. Waarbij het streven is, duurzame plaatsingen op de arbeidsmarkt in de regio. Op basis van dit programma gaan de betrokken partijen een langdurig commitment aan. Hierbij wordt uitgegaan van een groeimodel, waarbij steeds meer bedrijven uit diverse sectoren (en eventueel onderwijsinstellingen) zich aansluiten. Het meerjarig programma wordt periodiek herijkt.



### 2.4.3 Verhogen van de instroom van leerlingen Voortgezet Onderwijs naar het regionale beroepsonderwijs

#### *Waarom dit projectvoorstel?*

Venlo heeft een groei doorgemaakt voor wat betreft het aanbod van beroepsonderwijs. Ondanks de groei van het beroepsonderwijs in Venlo, neemt het aantal jongeren uit Venlo en de regio, dat kiest voor een beroepsopleiding in Venlo niet significant toe.

De keuze voor het maken van een beroepsopleiding wordt door een aantal factoren bepaald. Enerzijds door de talenten en interesses van de jongeren, anderzijds door de omgeving en de voorbereiding op de studiekeuze.

#### *Wat zijn de vervolgstappen?*

Er wordt een projectteam opgericht waarin in ieder geval het Voortgezet Onderwijs, Middelbaar- en Hoger Beroepsonderwijs en de gemeente deelnemen. Gezien de relatie met het vorige projectvoorstel, zal worden bezien of het wenselijk en mogelijk is om voor beide projectvoorstellen een gezamenlijke projectteam op te richten.

Gestart wordt met een inventarisatie van de beweegredenen voor jongeren. Tevens wordt onderzocht of er onder jongeren in voldoende mate een goed en volledig beeld bestaat van het opleidingsaanbod in Venlo en de regio. Hiertoe zal via de studentenraden van VO-MBO-HBO het gesprek worden aangegaan met jongeren. De beweegredenen van de jongeren worden in samenspraak met de onderwijsinstellingen gecategoriseerd. De input van de doelgroep en de kansen vanuit de onderwijsinstellingen leiden tot een aanpak om jongeren op een andere manier te gaan informeren en verbinden aan het regionale beroepsonderwijs.

## 2.5 VERVOLGAANPAK

De vervolgaanpak is gebaseerd op verdere versterking van de samenwerking en verbinding met de verschillende partners. We sluiten aan bij de beweging die door partners reeds in gang is gezet. De gemeente heeft een faciliterende rol bij deze uitwerking, de realisatie van de aanpak kan alleen maar gestalte krijgen in samenwerking met de partners. Het streven is om op basis van de plannen van aanpak, waarin inhoud, verantwoordelijkheden en financiën zijn opgenomen, te komen tot een convenant met partners per project.

De voorliggende Uitvoeringsagenda heeft een dynamisch karakter, nieuwe projecten en activiteiten kunnen op termijn worden toegevoegd (zie paragraaf 4.2).



DE ROLLEN VAN DE GEMEENTE VENLO

## 3 DE ROLLEN VAN DE GEMEENTE VENLO

Zoals in de vorige hoofdstukken al gemeld, is de gemeente Venlo slechts één van de vele spelers op de regionale arbeidsmarkt. Deze rol is bovendien beperkt, maar daarmee zeker niet onbelangrijk. De rol van de gemeente Venlo op de arbeidsmarkt is bovendien tweeledig. De gemeente vervult een rol als faciliterende en verantwoordelijke overheid. De context van deze rollen is nader geduid in het integraal beleidskader arbeidsmarkt.

De Uitvoeringsagenda, zoals opgenomen in het vorige hoofdstuk, betreft kansrijke projecten waarbij de gemeente primair een faciliterende rol vervult en de samenwerking met de overige partners op de arbeidsmarkt opzoekt. In dit hoofdstuk wordt kort ingezoomd op de rol van de gemeente Venlo als verantwoordelijke overheid ofwel haar eigenstandige rol.

### 3.1 DE EIGENSTANDIGE, VERANTWOORDELIJKE ROL VAN DE GEMEENTE

Vanuit beide rollen heeft de gemeente de ambitie dat iedereen in Venlo naar vermogen kan meedoen en ook actief meedoet in de Venlose samenleving. Deze ambitie heeft een prominente plaats in het Coalitieakkoord 'Samen verder bouwen aan een gezond Venlo!'

De gemeente Venlo onderkent dat het vinden van werk voor inwoners met een uitkering, ondanks de krappe arbeidsmarkt, niet voor alle uitkeringsgerechtigden een vanzelfsprekendheid is. Er is nog steeds een groep die niet snel uitstroomt naar betaald werk. Daarnaast stijgt al enige tijd het aantal mensen in Venlo dat langer dan 5 jaar een uitkering heeft.

De gemeentelijke organisatie zet, op basis van haar **verantwoordelijkheid** en de ambitie van het **coalitieakkoord** in, op extra activiteiten en herziening van interne processen voor de inwoners die nu nog niet participeren. De extra activiteiten en herziening van interne processen zijn onder andere:

- Additionele formatie team Werk, met een focus op de inwoners die langer dan 3 jaar een uitkering ontvangen;
- Additionele inzet op re-integratie;
- Werkgevers- en werkzoekenden dienstverlening worden voorzien van een digitale tool, 'Eva en Dennis'. Ontsluiting van informatie op maat.
- Proces voor aanvraag loonkostensubsidies door werkgevers vereenvoudigen, hierbij wordt de relatie met de regiogemeenten gelegd;
- Pilot competentiegericht werken; In beeld brengen van de competenties waardoor bemiddelingskansen worden vergroot; Dit thema sluit aan bij de ontwikkeling van het talentenpaspoort.



## 3.2 BESTAANDE SAMENWERKING EN VERBINDING VAN DE GEMEENTE

Samenwerking tussen de partners op de arbeidsmarkt is niet nieuw in onze regio. Tijdens de netwerkbijeenkomst werden dan ook niet uitsluitend nieuwe projectvoorstellen met elkaar besproken, maar ook veel projecten die in voorbereiding of zelfs in uitvoering zijn. Veelal gaat het daarbij om projecten waar al meerdere partners bij betrokken zijn. Er wordt dus al in samenwerking met elkaar, actief ingezet op een beter functionerende arbeidsmarkt. Er worden diverse projecten en acties gezamenlijk uitgevoerd om te anticiperen op de vraag van werkgevers en om de potentiële aanbod kant van personeel te vergroten.

Zo voert ook de gemeente Venlo als organisatie al projecten en activiteiten uit in samenhang en afstemming met werkgevers, maatschappelijke instellingen en beroepsopleidingen. De focus van deze projecten ligt met name op het activeren en ontwikkelen van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

De samenwerking tussen het bedrijfsleven en beroepsonderwijs is de afgelopen jaren versterkt en geïntensiveerd, dit heeft geleid tot een verdere versteviging en uitbreiding van de publiek-private samenwerking tussen partners. Voorbeelden van bestaande samenwerking zijn onder andere het op- en bijscholen van werkenden in samenwerking tussen werkgevers en beroepsonderwijs vanuit het perspectief Leven Lang Ontwikkelen. Voor het verhogen van de instroom in technische beroepen is het project Ontdek Tech ontwikkeld en gestart door het WerkgeversServicepunt Noord-Limburg in samenwerking met werkgevers en beroepsonderwijs. Werkgevers zetten samen met het beroepsonderwijs in op het vergroten van de spreek- en taalvaardigheid van internationale medewerkers. Werkgevers werven in toenemende mate personeel op basis van competenties. Projecten als Beleef de Logistieke keten en de Dag van de Maakindustrie worden door werkgevers en beroepsonderwijs georganiseerd.

De netwerkbijeenkomst en de voorliggende Uitvoeringsagenda hebben de samenwerking een nieuwe impuls gegeven. Enerzijds gaat het daarbij om de verbreding van de samenwerking op projectniveau en anderzijds om verrijking van de projecten door uitwisseling van informatie, kennis en expertise. Daarnaast heeft het nieuwe kansrijke projectvoorstellen opgeleverd (zie hoofdstuk 2).

Het is van belang om in te blijven zetten op het verbinden en ontwikkelen van de voor de stad en regio belangrijke sectoren, Maakindustrie, Logistiek, Agro, Vrijtijdseconomie en Zorg.



### 3.3 (BOVEN)REGIONALE SAMENWERKING EN AFSTEMMING

De ontwikkelingen met betrekking tot de Uitvoeringsagenda Werken in Venlo kunnen niet los worden gezien van de ontwikkelingen en samenwerking in de **regio Noord-Limburg**. Op schaal van Noord-Limburg wordt samengewerkt binnen de context van de arbeidsmarktregio (wet Suwi) maar ook in het kader van de regiovisie 'de gezondste regio' en het daaraan verbonden uitvoeringsprogramma. Een aantal projecten die worden benoemd in het perspectief van de Uitvoeringsagenda Werken in Venlo zullen hun activiteiten niet beperken tot de gemeente grenzen.

Ook in de **Euregio** werken diverse partners al samen. Dit heeft onder andere geleid tot projecten zoals Crossing Borders, Fontys Venlo, project 'Euregional Campus' het Grens Informatie Punt. Dat neemt echter niet weg dat de afstemming en samenwerking met en binnen de Euroregio in relatie tot de Uitvoeringsagenda tijd en aandacht vraagt. In het verdere (dynamische) ontwikkelproces van de Uitvoeringsagenda wordt de Euregio opnieuw betrokken om verdere samenwerking en projecten te verkennen.

Op regionale schaal wordt de verbinding met **Crossroads Limburg** gemaakt. Crossroads Limburg is de samenwerking tussen ondernemers, onderwijs en overheid. Binnen deze samenwerking worden sector overstijgende thema's afgestemd. Arbeidsmarkt is één van de belangrijkste thema's binnen Crossroads Limburg. Er wordt een verbinding gemaakt met de Uitvoeringsagenda 'Werken in Venlo' en Crossroads Limburg op dit thema.

A photograph of two men in a workshop. An older man with grey hair and glasses, wearing a grey hoodie, is focused on using a power tool on a metal component. A younger man in a dark t-shirt stands beside him, observing the work. The background shows a cluttered workshop with various tools and equipment.

HANDELINGSPERSPECTIEF,  
MONITORING EN EVALUATIE

## 4 HANDELINGSPERSPECTIEF, MONITORING EN EVALUATIE

### 4.1 DE RELATIE TUSSEN HET HANDELINGSPERSPECTIEF EN DE UITVOERINGSAGENDA

In het integraal beleidskader arbeidsmarkt 'Werken in Venlo' is een handelingsperspectief geschetst voor de Uitvoeringsagenda 'Werken in Venlo' (bijlage 4). De door partners benoemde (geprioriteerde) kansrijke projecten voor de Uitvoeringsagenda leveren zondermeer een bijdrage aan het vastgestelde handelingsperspectief. Maar niet alle in het handelingsperspectief opgenomen thema's hebben (geprioriteerde) kansrijke projecten opgeleverd.

### 4.2 MONITORING EN EVALUATIE

In Meetbaar Venlo is een aantal indicatoren opgenomen die direct of indirect betrekking hebben op het arbeidsmarktbeleid van Venlo. Dit zijn:

- Netto arbeidsparticipatie
- Aantal banen in Venlo
- Verstrekte bijstandsuitkeringen
- Beëindigde bijstandsuitkeringen vanwege werkaanvaarding
- Aantal verstrekte WW-uitkeringen

Op basis hiervan kunnen ontwikkelingen van de arbeidsmarktaanpak worden gemonitord.

Naast de monitoring van de indicatoren worden bijeenkomsten georganiseerd waarbij de netwerkpartners input kunnen leveren op de ontwikkelingen en daar waar nodig bijstelling van de Uitvoeringsagenda.

De Uitvoeringsagenda Werken in Venlo is geen op zichzelf staande aanpak.

Arbeidsmarktontwikkelingen en daarmee samenhangend vraag en aanbod van voldoende gekwalificeerd personeel, is een werkveld met vele partijen en in samenhang met andere beleidsvelden en ontwikkelingen in onze stad en regio.





# BIJLAGE 1

Overzicht deelnemende organisaties bij de netwerkbijeenkomst Werken in Venlo

8vance BV	Onderwijsgroep Buitengewoon
Adecco	Ontwikkelbedrijf Greenport Venlo
Akarton	Opleidingsbedrijf IW Zuid-Oost/CIVIL
Alle Dagen Zondag	Rabobank Noord-Limburg
Beej Benders en Jumbo	Randstad Rise Smart
Berden Retail BV (2)	ROC Gilde Opleidingen (3)
BF Global Warehouse BV (2)	Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs en Bedrijfsleven
BIZ Centrum Tegelen	Stichting Groenlicht NML
Brightlands Campus Greenport	Supply Chain Valley
Cliëntenraad	Systemec
Ewals Cargo Care	Tempo-Team
Fontys Hogescholen Venlo (2)	Tuincentrum Leurs
Gemeente Venlo (15) o.a. workshopvoorzitters en notulisten	Unica Installatietechniek BV
HAS Hogeschool Venlo	Universiteit Maastricht (2)
IXT	UWV (2)
Kerobei	Van der Valk Hotel Venlo
KLG (2)	Veiligheidsregio Noord-Limburg
Koninklijke Horeca Nederland	Venlo Partners
Leerwerkloket N-Limburg	VIA Logistics Professionals
Maashof (2)	Voor de Zaak
Meet the Youngsters	Vostermans Companies
No Lemon centrummanagement & marketing	WAA Groep
Onderwijsgemeenschap Venlo & Omstreken	WerkgeversServicepunt Noord-Limburg

## BIJLAGE 2

### Totaaloverzicht van projecten

Lopende projecten						
Project	Talent	Economisch Domein	Maatschappelijk Domein	Kennisinstellingen	Werkgevers	Rol overheid <sup>1</sup>
Leven Lang Ontwikkelen	Ontwikkelen					F
Nederlandse taalvaardigheid internationale medewerkers/ Statushouder <sup>2</sup>	Ontwikkelen					-
TransferKracht (VVV)	Ontwikkelen					V/F
Project Ontdek Tech	Benutten					V/F
Project Well Done	Benutten					V/F
Project Arriva Serviceteam	Benutten					V/F
Project SEGO	Benutten					F
Venlo Studentenstad (programmatische werken)	Benutten					F
Opleiden Hybride docenten	Benutten					F
Beleef de Logistiek	Behouden					F
Dag van de Maakindustrie	Behouden					F

<sup>1</sup> V: Verantwoordelijkheid overheid; F: Faciliterende overheid

<sup>2</sup> Eigen initiatief werkgever i.s.m. ROC Gilde Opleidingen

Behoud stages en afstudeeropdrachten MBO/HBO/WO o.a. via Fieldlabs	Behouden					F
Supply Chain Development Center	Behouden/ Aantrekken					F
Venlo Studentenstad	Aantrekken					F
Doorontwikkeling Brightlands Campus Greenport	Aantrekken/ Behouden					F

Projecten in voorbereiding							
Project	Talent	Economisch Domein	Maatschappelijk Domein	Kennisinstellingen	Werkgevers	Rol overheid <sup>3</sup>	Planning
Beleids- en Uitvoeringsagenda Laaggeletterdheid en Digibetisme	Ontwikkelen					V	Gemeente Venlo 2022-2025
Aanpak tekorten professionals Jeugdzorg	Ontwikkelen					F	Fontys Hogescholen en Gilde Opleidingen, 7 werkgevers, regiogemeenten en maatschappelijk/economisch domein Q2 2022 start
Buurten met Talent (Fier op Venlo, voorheen TalentenAcademie)	Ontwikkelen					F	Maatschappelijk Domein in afstemming met partners Q2 2022
Project Proeftuin	Benutten					V	WSP, team Werk, werkgevers Q3 2022 uitvoering
Digitaal Matchingsplatform	Benutten					V/F	WSP, team werk, 2 regio gemeenten. Implementatie Q1 2023
Uitwerking plan van aanpak Internationale medewerkers	Behouden					V/F	Gemeente Venlo, in afstemming met externe partners. Q3 2022

<sup>3</sup> V: verantwoordelijkheid overheid, F: faciliterende overheid



Innovatieprogramma Zorg en Gezondheid Middengebied	Aantrekken					F	Jongen Projectontwikkeling BV  I.s.m. VieCuri, Fontys Hogescholen, ROC Gilde Opleidingen
City Branding	Aantrekken Behouden					F	Gemeente Venlo met stakeholders.  Plan van aanpak 2 <sup>e</sup> helft 2022

## Kansrijke projecten

Project	Talent	Economisch Domein	Maatschappelijk Domein	Kennisinstellingen	Werkgevers	Rol overheid <sup>4</sup>
Verkenning Talenten- Skills paspoort	Ontwikkelen & Benutten					F
Leven Lang Ontwikkelen stimuleren onder inwoners	Ontwikkelen					F
Zichtbaarheid bestaande voorzieningen als Leerwerk Loket en WSP vergroten onder werknemers	Ontwikkelen					F
Ontwikkeling en scholing opnemen in Social Return on Investment als voorwaarde	Ontwikkelen					V
Bestaande ontwikkellocaties van partners (Beroepsonderwijs, werkgevers, culturele voorzieningen) voor bredere doelgroepen in zetten	Ontwikkelen					V/F
Plan van aanpak op investeren langdurig bijstandsgerechtigden	Ontwikkelen					V/F

<sup>4</sup> V: verantwoordelijkheid overheid; F: faciliterende overheid

Intersectorale overstap 'tekort' sectoren	Benutten					F
'Open Hiring'	Benutten					F
Jongeren kennis laten maken met bedrijven en beroepsopleidingen in de regio (LOB)	Behouden					F
Verhogen instroom VO-leerlingen naar regionaal beroepsonderwijs	Behouden					F
Ondersteuning van beroepsonderwijs in de ontwikkeling naar nieuwe verdienmodellen.	Behouden					F
Energietransitie, nieuwe kennis en expertise in opleiding (jongeren) groot belang van 'up to date' houden en krijgen van werkenden en niet-werkenden	Behouden & Aantrekken					F/V
Eén loket voor vraag en aanbod in de regio voor werkgevers met betrekking tot ontwikkel- en personeelsvragen	Behouden & Aantrekken					F
Gezamenlijke Employer Branding werkgevers	Aantrekken					
Publiek Private Samenwerking Retail	Aantrekken					F
	Aantrekken					F

Publiek Private Samenwerking Veiligheid						
BL.INC als start-up begeleiding voor MVO initiatieven uit de wijken	Aantrekken					F



## BIJLAGE 3

Omschrijving projecten en activiteiten.

Lopende projecten		
Project	Talent	Omschrijving project/activiteit
Leven Lang Ontwikkelen	Ontwikkelen	Stimuleren van de eigen regie van mensen op hun loopbaan, zodat ze zich blijven ontwikkelen en deze ontwikkeling aansluit op de veranderende vraag vanuit de arbeidsmarkt. Het ideaal is dat LLO resulteert in vitale mensen die flexibel en duurzaam inzetbaar zijn op de arbeidsmarkt.
Nederlandse taalvaardigheid internationale medewerkers/ Statushouder**	Ontwikkelen	Werkgever en ROC Gilde Opleidingen hebben een gezamenlijk traject ontwikkeld om personeel taalvaardig te maken in de Nederlandse taal.
Project Ontdek Tech	Benutten	Vakmensen voor de maakindustrie. Via werving- en selectie wordt breed gekeken naar mensen met affiniteit voor techniek. Deze mensen maken kennis met werkgevers, krijgen een praktische verkorte technische opleiding en kunnen daarmee direct bij een bedrijf aan de slag waar ze zich verder kunnen ontwikkelen. Samenwerking van WSP-Craft Education – IW Zuid Oost/Gilde Opleidingen-werkgevers regio Noord Limburg.
Project Well Done	Benutten	Het project biedt zij-instromers de mogelijkheid om met behulp van een praktijkgerichte opleiding aan de slag te gaan in de horeca. Samenwerking van Leerwerk Lokaal Noord Limburg, WSP, Koninklijke Horeca, werkgevers en praktijkopleiders.
Project SEGO	Benutten	Het project richt zich op zij-instromers voor de bouw- en installatiebranche. Zij-instromers, zonder vakdiploma krijgen een kans op een verkorte opleiding naar werk of een reguliere opleiding in de genoemde branche. Samenwerking van IW Zuid Oost (Installatietechniek) Bouwmensen, Provincie Limburg en de 3 Limburgse ROC's.
Venlo Studentenstad (programmatische werken)	Benutten	Meet the Youngsters is in opdracht van de partners Venlo Studentenstad actief om de verbinding tussen studenten HBO en WO met het lokale bedrijfsleven te maken. Focus ligt op

		<p>stages, afstudeeropdrachten en startersfuncties. Evaluatie eind 2022, vervolgspraken op basis van de evaluatie.</p> <p>Samenwerking: Has, Fontys, UM, Ondernemend Venlo, Antares, Woonwenz en gemeente Venlo</p>
Opleiding hybride techniekopleider	Benutten	<p>Het bij- en omscholingstraject is opgezet om het tekort aan technische vmbo-/mbo-docenten deels te verkleinen, toekomstige vakgenoten beter voor te bereiden op de praktijk en om praktijkkennis uit het bedrijfsleven te integreren in het onderwijs. Het traject wordt afgesloten met een diploma. De vakmensen zijn werkzaam in de praktijk én in het onderwijs, hybride constructie.</p> <p>Samenwerking: Techniekcoalitie Limburg, ROC Gilde Opleidingen Fontys, werkgevers technisch bedrijfsleven.</p>
Beleef de Logistiek	Behouden	<p>Sinds 2018 wordt Beleef de Logistiek georganiseerd door logistieke dienstverleners, beroepsonderwijs en overheden uit de regio Noord Limburg. Een evenement waar studenten (MBO-HBO-WO) kennismaken met toonaangevende logistieke dienstverleners in de regio.</p> <p>Samenwerking: Smart Logistics is initiatiefnemer van het jaarlijkse event.</p>
Dag van de Maakindustrie	Behouden	<p>Open bedrijven dag van de maakindustrie. Tijdens de open dag zetten de bedrijven de deuren open voor het publiek. Waarbij op verschillende locaties een blik achter de schermen wordt gegeven van de deelnemende bedrijven.</p> <p>Samenwerking: bedrijven maakindustrie en overheid.</p>
Behoud stages en afstudeeropdrachten MBO/HBO/WO o.a. via Fieldlabs	Behouden	<p>Kennismaken, kennis delen en kennis vastleggen in toekomstbestendige samenwerkingen staan centraal in de Fieldlabs. Noord-Limburgse studenten en MKB-bedrijven werken er samen aan actuele, regionale vraagstukken. Daarnaast door ontwikkelen van bureaus Werk en Stage van het MBO.</p> <p>Samenwerking: kennisinstellingen (MBO-HBO-WO), MKB en regio Noord Limburg.</p>
Venlo Studentenstad	Aantrekken	<p>Studentenhuisvesting.</p> <p>Op dit moment is er een te kort aan studentenkamers. Er is een kwartiermaker huisvesting, die actief zoek naar mogelijkheden om op korte termijn extra studentenkamers te realiseren samen met marktpartijen en woningcorporaties.</p> <p>Studentenleven.</p> <p>Om sociale integratie te bevorderen en het ervaren van een fijne studententijd wordt ook op studentenleven ingezet. Er is een projectleider studentensport gestart, introductie studentensportkaart. Sport is een verbindende factor. Jaarlijks</p>

		<p>wordt de Venlo Introductie Dag georganiseerd waar studenten kennis maken met de stad.</p> <p>Samenwerking: Has, Fontys, UM, Ondernemend Venlo, Antares, Woonwenz en gemeente Venlo.</p>
<p>Doorontwikkeling Brightlands Campus Greenport</p>	<p>Aantrekken/ Behouden</p>	<p>De vier aandeelhouders (vastgoed en Brightlands B.V.) hebben een groeiplan en visie voor de campus vastgesteld. Groei in het perspectief van meer onderwijs- en onderzoeksprogramma's van de UM. Deze programma's vormen het vliegwiel om bedrijven aan te trekken. Tevens wordt ingezet op het versterken van de samenwerking tussen het WO/ HBO/MBO.</p>

## Projecten in voorbereiding

Project	Talent	Omschrijving project/activiteit
Beleids- en Uitvoeringsagenda Laaggeletterdheid en Digibetisme	Ontwikkelen	<p>In de arbeidsmarktregio Noord Limburg is in 2021 en 2022 gewerkt aan een regionaal beleidsplan laaggeletterdheid met Uitvoeringsagenda. Dat plan wordt in juni 2022 aan alle colleges van B&amp;W voorgelegd. Lokaal geven we in Venlo een extra impuls aan de aanpak laaggeletterdheid door ook een lokaal plan van aanpak laaggeletterdheid te ontwikkelen. Samen met inwoners en partners in de samenleving. In september 2022 is een conceptversie beschikbaar die wordt getoetst bij interne en externe stakeholders.</p> <p>Samenwerking: arbeidsmarktregio Noord Limburg, partners in de samenleving, inwoners van Venlo.</p> <p>Planning afronding plan van aanpak. November 2022.</p>
Aanpak tekorten professionals Jeugdzorg	Ontwikkelen	<p>De vraag naar nieuwe, goed opgeleide jeugdhulpverleners is en blijft de komende jaren groot. Naast de maatschappelijke taak, het bieden van zorg aan jeugdigen, zien we als overheid een kans om vanuit onze stimulerende en faciliterende rol een aanpak met onze partners (onderwijsinstellingen en zorgaanbieders) te ontwikkelen ten aanzien van vraag en aanbod naar goed opgeleide jeugdhulpverleners.</p> <p>Om te komen tot een verdere uitwerking van kansen en mogelijkheden heeft een eerste verkennende bijeenkomst plaatsgevonden. Op basis van deze bijeenkomst wordt een verdere uitwerking van kansen en mogelijkheden door partners opgesteld.</p> <p>Samenwerking: zorgaanbieders Jeugdzorg, ROC Gilde Opleidingen, Fontys Hogescholen, regiogemeenten, maatschappelijk/economisch domein gemeente Venlo.</p> <p>Planning: 1<sup>e</sup> bijeenkomst heeft plaatsgevonden met partners. Verdere concretisering 2<sup>e</sup> helft 2022.</p>
Buurten met Talent (Fier op Venlo, voorheen TalentenAcademie)	Ontwikkelen	<p>Buurten met talent helpt burens om samen te groeien. Samen in de zin van het verbinden van burens die zich over willen elkaar ontfermen. Groeien in de zin van ontmoeten, ontdekken en ontwikkelen, het beter worden c.q. makkelijker maken. Samengroeien als tot een duurzame samenhang groeien, op weg naar naoberschap. Een sterke buurt leidt tot meer sociaal kapitaal van mensen.</p> <p>Samenwerking: maatschappelijk domein in afstemming met in- en externe partners.</p> <p>Gefaseerde start van de uitvoering vanaf juli 2022.</p>



Project Proeftuin	Benutten	<p>Doelgroep van het project zijn alle jongeren in de leeftijd van 18-27 jaar die dienstverlening vragen van de gemeente Venlo in hun zoektocht naar werk. Het gaat met name om kandidaten met geen/weinig werkervaring, geen beeld bij de sectoren en aanbod in de regio. Doel is minder instroom in uitkering, vergroten van competenties kandidaten, kennis maken met sectoren en vaardigheden ontwikkelen.</p> <p>Dit in nauwe samenwerking met werkgevers en ondersteuning op de ontwikkel- werkplek.</p> <p>Samenwerking: WSP, team werk, werkgevers.</p> <p>Start project september 2022.</p>
Digitaal Matchingsplatform	Benutten	<p>Het digitale matchingsplatform is een instrument om werkzoekenden en werkgevers op basis van competenties en talenten op een eenvoudige manier met elkaar te matchen. Middels het platform kunnen werkgevers op eenvoudige wijze met werkzoekenden in contact komen, waarbij ze hun vacatures in termen van talenten en competenties kunnen formuleren.</p> <p>Werkzoekenden kunnen op een eenvoudige en toegankelijke manier een eigen profiel aanmaken op basis van competenties, vaardigheden en werkervaring.</p> <p>Samenwerking: WSP, team Werk, 2 regiogemeenten.</p> <p>Start implementatie januari 2023</p>
Uitwerking plan van aanpak Internationale medewerkers	Behouden	<p>Het plan van aanpak internationale medewerkers omvat een 9-sporen aanpak.</p> <p>De sporen in het plan zijn: onderbouwing economisch en maatschappelijk belang, registratie BRP, organiseren van (pro) actieve communicatie, beschikbaarheid huisvesting, stimuleren van taal en participatie, duurzame deelname arbeidsmarkt, zorg voor uitvallers, tegengaan van ondermijnende criminaliteit, handhaven verblijfplaatsen en overlast. De integrale aanpak wordt ontwikkeld in afstemming met de regio.</p> <p>Samenwerking: gemeente Venlo (integraal) in samenwerking met externe partners, waaronder werkgevers.</p> <p>Plan van aanpak is gereed, start verdere uitwerking Q3, 2022</p>
Innovatieprogramma Zorg en Gezondheid Middengebied	Aantrekken	<p>Met het Veilingterrein voorop wordt het Middengebied omgevormd tot een nieuw gemengd stadsdeel en kennisdistrict dat excelleert in positieve gezondheid. Het gebied is toekomstbestendig ingericht als een aangename, gezonde en groene leefomgeving die goed is voor mens, klimaat en biodiversiteit. De focus op positieve gezondheid versterkt de ambities van de Gezondste Regio. Het Middengebied is het</p>

		<p>vestigingsgebied van grote regionale voorzieningen in zorg en onderwijs. Zij bieden een podium en kennisnetwerk voor vernieuwingen op het snijvlak van zorg, onderwijs, wonen en werken. Mogelijkheden ontstaan voor innovatieve 'denkers' en praktijkgerichte 'doeners' (in onderwijs en nieuwe economische activiteiten) vanuit crossovers met (hightech) maakindustrie en horeca. . In combinatie met de sterke groei van de regionale zorgvraag is het essentieel dat we nieuwe zorgmedewerkers, in de volle breedte, gaan boeien en binden en het ecosysteem van effectieve en innovatieve gezondheidszorg volop de ruimte geven. Na de vaststelling van het Ambitiedocument worden de ambities door een kwartiermaker uitgewerkt naar een Innovatieprogramma Gezond, dat de basis vormt voor vervolgstappen in 2023 en verder.</p> <p>Samenwerking: Jongen Projectontwikkeling BV, gemeente Venlo, Viecuri, Fontys Hogescholen, ROC Gilde Opleidingen.</p>
City Branding	Aantrekken Behouden	<p>Starten van een proces dat leidt tot een breed gedeelde city branding strategie. Hiertoe wordt de komende maanden een plan van aanpak opgesteld onder regie van gemeente Venlo. Er wordt in nauwe samenwerking met partners in de stad, ondernemers, creatieve professionals en inwoners een proces ingericht om de city branding strategie te ontwikkelen.</p> <p>De city branding strategie wordt verwacht in Q1 2023.</p> <p>Samenwerking: gemeente Venlo, ondernemers, professionals, inwoners.</p>

## Kansrijke projecten

Project	Talent	Omschrijving project/activiteit
Zichtbaarheid bestaande voorzieningen als Leerwerkloket en WSP vergroten	Ontwikkelen	Het Werkgeversservicepunt en het Leerwerkloket Noord Limburg zijn voorzieningen die zowel voor werkgevers, werknemers en werkzoekenden onvoldoende bekend zijn. WSP daar waar het gaat om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt te verbinden. Het Leerwerkloket heeft een rol als het gaat om Leven Lang Ontwikkelen voor één ieder. In samenwerking met accountmanagers Economie en Ondernemend Venlo de bekendheid met én de functies van beide vergroten.
Ontwikkeling en scholing als verplichting in Social Return On Investment	Ontwikkelen	Social return is een aanpak om meer werkgelegenheid te creëren voor mensen met een grote(re) afstand tot de arbeidsmarkt. Social Return On Investment (hierna SRol) is beleidsuitgangspunt bij de inkoop van werken, diensten en leveringen. De gemeente heeft veelal een fors beïnvloedbaar inkoopvolume per jaar en daarmee ook een belangrijk middel om de participatie op de arbeidsmarkt te stimuleren. Ontwikkeling en Scholing binnen SRol als verplichting opnemen, zodat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt niet alleen werkervaring opdoen, maar zich teven kunnen ontwikkelen en scholen.
Stimuleren vraag naar- en belang van Leven Lang Ontwikkelen	Ontwikkelen	Door de maatschappelijke en technologische veranderingen én de verouderende beroepsbevolking is het aanleren van nieuwe vaardigheden steeds belangrijker. Daarnaast zijn er nog (te veel) mensen die langs de kant staan omdat ze vaardigheden missen, maar we hebben goed geschoold personeel ook nodig. Bij Leven Lang Ontwikkelen gaat het niet alleen om scholingstrajecten, maar ook om praktijkervaring en werkplekleren. Samen met werkgevers verder uitrollen van Leven Lang Ontwikkelen.
Bestaande ontwikkellocaties bij partners (werkgevers, beroepsonderwijs, bibliotheek) breder inzetten, versterken van synergie	Ontwikkelen	In Venlo e.o. zijn diverse ontwikkellocaties van bedrijven, beroepsonderwijs en maatschappelijke instellingen gerealiseerd. O.a. op het gebied van laaggeletterdheid (bibliotheek), maar ook bedrijfsgerichte ontwikkellocaties (installatietechniek, gebouwde omgeving, techniek). De ontwikkellocaties kunnen voor bredere doelgroepen (afstand tot de arbeidsmarkt) worden ingezet en de samenhang en synergie tussen de locaties kan verder worden versterkt. In beeld brengen welke ontwikkellocaties beschikbaar zijn, op basis van de aanwezige ontwikkellocaties verdere samenwerking stimuleren en verbinden.

Verkenning Talenten- / Skillspaspoort	Ontwikkelen & Benutten	Uniform talentenpaspoort voor alle werknemers en werkzoekenden. In het paspoort vormen de onderdelen praktijkervaring, kennis, kunde en interesses de basis. Het doel van het paspoort is talent erkennen, herkennen, inzetten en ontwikkelen. Een talentenpaspoort op deze basis biedt tevens de kaders voor een ontwikkelplan (Leven Lang Ontwikkelen) voor het individu en kan ontwikkelen en benutten van talent verder stimuleren.
'Open Hiring'	Benutten	Open Hiring betekent samengevat het loslaten van criteria, zodat je minder mensen uitsluit. Bij open Hiring melden de mensen die een baan willen zich rechtstreeks aan voor een vacature. Ze hoeven geen sollicitatiegesprek te voeren en/of brief te schrijven. Zaken als opleiding, ervaring en arbeidsverleden tellen niet mee. De enige eis is, dat de kandidaat denkt het werk aan te kunnen. Wie interesse toont, krijgt een kans. Voor werkgevers betekent dit allereerst een breder bereik. Daarnaast heeft men op een makkelijke en laagdrempelige manier direct en persoonlijk contact met sollicitanten. Op een manier die bij hen past.
Intersectorale overstap 'tekort sectoren'	Benutten	Voorbeelden van een intersectorale overstap naar 'tekort sectoren' zijn de projecten Well Done, Ontdek Tech en Sego. (Horeca, techniek, installatietechniek) Verdere afstemming met werkgevers, WSP en beroepsonderwijs loopt om te komen tot aanvullende aanpakken op overige sectoren.
Energietransitie, nieuwe kennis en expertise in opleiding (jongeren) groot belang 'up to date' houden en krijgen van werkenden en niet-werkenden	Behouden	De ontwikkelingen in het kader van de energietransitie kan worden onderverdeeld in drie sporen: Het tempo van kennis en expertise ontwikkeling is groot; het is van belang om nieuwe kennis en expertise continue te borgen in het beroepsonderwijs (opleiden van jongeren); 'Up to date' houden en krijgen van werkenden in deze sector. Ontwikkeling van andere kennis en vaardigheden van de technici, om- en bijscholing; Biedt kansen voor zij-instromers, functionele inzetbaarheid in samenhang met om- en bijscholingstrajecten. Behoud van beroepsonderwijs en inzet op duurzame werkgelegenheid.
Het beroepsonderwijs ondersteunen in de ontwikkeling naar	Behouden	Landelijk, maar ook in de regio daalt de instroom van jongeren in het beroepsonderwijs. Dit kan gevolgen hebben voor het aanbod van het MBO-HBO-WO opleidingsaanbod in de regio Noord Limburg. Bij een



nieuwe verdienmodellen. Jongeren én andere doelgroepen.		daling van het aantal studenten kan het zijn dat opleidingen niet meer te bekostigen zijn of dat opleidingen gecentraliseerd worden. In relatie tot de economische ontwikkeling van Venlo en de regio, is aanwezigheid van een goed en adequaat opleidingsaanbod op alle niveaus van belang. Het beroepsonderwijs dient in het kader van Leven Lang Ontwikkelen zelf een transitie te maken naar het ontwikkelen van andere doelgroepen, met als doel een goed en adequaat opleidingsaanbod. De overheid kan in deze ontwikkeling en bij de noodzakelijke verbindingen met andere partners een faciliterende rol vervullen.
Eén loket voor vraag en aanbod in de regio voor werkgevers tav ontwikkeling en personeel.	Behouden	Verkenning middels kwartiermaker Crossroads gestart, Q1 2022. Op basis van aanbevelingen structuur en samenwerking vorm en inhoud geven.
Verhogen instroom leerlingen VO naar regionaal beroepsonderwijs.	Behouden	Venlo heeft een groei doorgemaakt voor wat betreft het aanbod van beroepsonderwijs. Ondanks de groei van het aanbod, neemt het aantal jongeren uit Venlo en de regio, dat kiest voor een beroepsopleiding niet significant toe. Verkenning van kansen en mogelijkheden om instroom te verhogen; op basis daarvan vervolgaanpak definiëren.
Gezamenlijke Employer Branding	Aantrekken	Employer branding is niet alleen gericht op het aantrekken van nieuw talent via een wervingscampagne, het gaat in eerste instantie om het creëren van een aantrekkelijke werkplek en het behouden en betrekken van je huidige medewerkers. Uiteindelijk resulteert dat in een verbetering van het imago van de organisatie. Gezamenlijke Employer Branding wordt door werkgevers eveneens gezien als een instrument om het imago van een sector te vergroten.
Publiek Private Samenwerking Retail/Veiligheid	Aantrekken	Een Publiek-Private Samenwerking (PPS) is een samenwerking tussen bedrijven en het beroepsonderwijs. Studenten maken in een vroeg stadium kennis met de werkvloer. Studenten brengen kennis van de werkvloer naar het onderwijs. Bedrijven krijgen andere inzichten mee vanuit studenten en onderwijs die bevorderlijk werkt voor de ontwikkeling van een bedrijf en personeel.  Het bedrijf is een mooie plek om studenten al in een vroeg stadium kennis te laten maken met de werkvloer.

		<p>Leerlingen zien waarvoor ze leren en kunnen hun kennis van de opleiding meteen toepassen in de praktijk. Maar ook docenten hebben baat bij zo'n samenwerking: tijdens 'terugkoppel-momenten' brengen studenten kennis van de werkvloer naar de school.</p> <p>Tenslotte levert het ook bedrijven veel op, zoals voldoende personeel dat op de hoogte is van de meest actuele technologische kennis. Studenten nemen nieuwe theoretische inzichten vanuit het onderwijs mee naar de praktijk, wat bevorderlijk is voor de ontwikkeling van bedrijven.</p>
BL.INC als start-up begeleiding voor MVO initiatieven uit de wijken	Aantrekken	<p>BL.INC is een versnellingsprogramma voor startups, dat uitgevoerd wordt op de Brightlands campus in Venlo. Het programma zou mogelijk ook als start-up begeleiding kunnen gaan fungeren voor initiatieven Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen uit de wijken. De kansen en mogelijkheden hiertoe verkennen en uitwerken in samenhang en afstemming met 'Fier op Venlo'.</p>

## BIJLAGE 4

### Handelingsperspectief

In het integraal beleidskader arbeidsmarkt 'Werken in Venlo' is het handelingsperspectief geschetst voor de Uitvoeringsagenda 'Werken in Venlo'.

- Het verhogen van de arbeidsdeelname, dat kan enerzijds door inzet op inwoners die nog niet participeren, anderzijds door in te zetten op personen die nu deeltijd werken of een bewuste keuze hebben gemaakt om te stoppen met werken (b.v. zorg voor gezin).
- Studenten en jongeren in een eerdere fase van hun ontwikkeling verbinden aan de carrièremogelijkheden bij het (regionale) bedrijfsleven.
- Internationale medewerkers verbinden aan de woon-, werk- en carrièremogelijkheden van de stad en regio.
- De (door-) ontwikkeling van de Brightlands Campus Greenport is een 'pullfactor' voor het verbinden van (toekomstige) kenniswerkers aan de stad en regio. Innovatie, startups, onderzoeksfaciliteiten en de ontwikkelingsmogelijkheden bieden kansen om talent aan te trekken en te behouden voor de stad en regio.
- De personeelstekorten in de sectoren techniek, zorg & welzijn, ICT en openbaar bestuur, veiligheid en juridische beroepen biedt kansen voor mensen die willen werken, maar (nog) niet over de gewenste competenties en vaardigheden beschikken. Het vraagt om een investering in tijd en geld om competenties en vaardigheden te ontwikkelen.
- Het verder toegankelijk en herkenbaar realiseren van een Leven Lang Ontwikkelen in samenwerking met bedrijven en kennisinstellingen levert een bijdrage aan het behouden van een arbeidsfitte en toekomstbestendige beroepsbevolking.
- Het behouden en versterken van de aanwezige kennisinfrastructuur in combinatie met een Leven Lang Ontwikkelen is van belang voor het ontwikkelen van alle talenten, ongeacht leeftijd.

