

Bijlage bij het raadsvoorstel Startnotitie opgave Human capital & Arbeidsmarkt: uitwerking van het politiek akkoord

1. Het politiek akkoord

Een van de prioriteiten uit het politiek akkoord 2022-2026 is 'focus op groei van de economie én een gezonde arbeidsmarkt'. Een gezonde arbeidsmarkt betekent dat we willen groeien door oog te hebben voor wat onze inwoners en bedrijven nodig hebben, passende banen bieden, voldoende opgeleid personeel voorhanden hebben en geschikte bedrijfslocaties bieden.

Voldoende beschikbaar en gekwalificeerd personeel is een belangrijke voorwaarde om de ambities in onze stad waar te maken. Tegen de achtergrond van een historisch krappe arbeidsmarkt ligt hier een directe relatie naar het realiseren van de andere opgaven zoals verduurzaming, bouwen, leefbaarheid en veiligheid. In het 4^e kwartaal van 2022 ervaart 1 op de 3 ondernemers in de Drechtsteden belemmeringen door een tekort aan arbeidskrachten. De economische groei staat hierdoor onder druk. Ondanks dit tekort aan personeel blijft het arbeidspotentieel van ongeveer 20.000 inwoners in de Drechtsteden echter on(der)benut (bron: Drechtstedeninzicht.nl). Dit gaat vooral om mensen zonder betaald werk (met of zonder uitkering, jong en ouder) die beschikbaar zijn voor werk of deeltijdwerkers die meer uren willen werken.

Werken aan een gezonde arbeidsmarkt maakt groeien op een stevig fundament mogelijk. Daarom is het noodzakelijk de verbinding te leggen tussen het economisch en sociaal arbeidsmarktbeleid¹ naar een sociaaleconomisch uitvoeringsprogramma voor alle Dordtenaren en ondernemers. De uitwerking hiervan vindt plaats binnen de opgave Human capital & Arbeidsmarkt.

Met de opgave Human capital & Arbeidsmarkt zetten we in op:

Het beter benutten, vergroten en behouden van het arbeidspotentieel van de Dordtse beroepsbevolking. Hierdoor verbeteren we het ondernemersklimaat. Tegelijk verwachten we wederkerigheid van ondernemers door een maatschappelijke bijdrage aan de stad te leveren en banen met perspectief voor inwoners te bieden die passen bij hun skills en talenten.

Dit doen we via 3 samenhangende lijnen:

1. Arbeidspotentieel van de beroepsbevolking benutten, vergroten en behouden
2. Toekomst voor de Dordtse jeugd
3. Samenwerken op banen met impact

Binnen de opgave brengen we samenhang aan tussen reeds lopende initiatieven en geven we invulling aan de witte vlekken in dit landschap om bovenstaand hoofddoel van het sociaaleconomisch uitvoeringsprogramma te bereiken.

Gemeente Dordrecht gaat voor banen met impact met de skills en talenten van de beroepsbevolking als uitgangspunt. Zo verbeteren we de sociaaleconomische positie van onze inwoners én het ondernemersklimaat. Dordrecht kan het zich niet veroorloven dat zowel talent van inwoners, als kansen die 'goed werkgevers' bieden on(der)benut blijven.

¹ Economisch beleid heeft vraag van ondernemer als uitgangspunt en focust vooral op high potentials. Sociaal beleid focust op het ondersteunen van kwetsbare inwoners met een uitkering op de arbeidsmarkt en het stimuleren van sociaal werkgeverschap. Binnen deze opgave verbinden we beide beleidsvelden door een integrale visie op werkgelegenheid en beroepsbevolking.

Verbinding met Agenda Dordrecht 2030

In het prioriteringskader 'Agenda Dordrecht 2030' is de ambitie opgenomen om in 2030 een sociaaleconomisch sterke stad te zijn. Dit betekent dat Dordrecht veerkrachtige inwoners heeft met een hoger welvaartsniveau en een stad is met voldoende en robuuste werkgelegenheid en een kwalitatief goed arbeidsaanbod.

De opgave Human capital & Arbeidsmarkt staat in verbinding met de *Business case Ruimte voor banen* in de Agenda 2030. Een welvarende stad vraagt om een goed draaiende economie, met voldoende werk en verschillende typen banen. Banen die ook in de toekomst nuttig zijn en een positieve bijdrage leveren. Daarvoor is ruimte nodig op nieuwe en bestaande bedrijventerreinen.

De *Business case Glansrijke Toekomst voor Dordtse jongeren* uit de Agenda 2030 wordt bij de opgave Human capital & Arbeidsmarkt ondergebracht. We werken er aan om ieders talent te benutten en te matchen met wat onze bedrijven nodig hebben. Hiertoe is een investering nodig in de toekomst van de huidige en komende jongere generaties van de stad. Investeren in deze jongere generaties heeft bovendien een positieve invloed op de intergenerationele overdracht (het doorgeven van bepaalde kwaliteiten, eigenschappen of problemen aan de volgende generatie), waardoor de investering een blijvend effect heeft op opvolgende generaties.

2. Scope en toelichting per lijn

2.1 Arbeidspotentieel beroepsbevolking benutten, vergroten en behouden

“Dordrecht is een stad waar je als inwoner werk vindt dat bij je past en werkgevers investeren in je ontwikkeling en je perspectief bieden. We willen dat Dordtenaren gelijke kansen hebben in het onderwijs én op de arbeidsmarkt. Dordrecht kan het zich niet veroorloven dat zowel talent van inwoners, als kansen die goed werkgevers bieden on(der)benut blijven.”

De Dordtse beroepsbevolking is als volgt samengesteld:

BEROEPSBEVOLKING, NAAR PERSOONSKENMERKEN

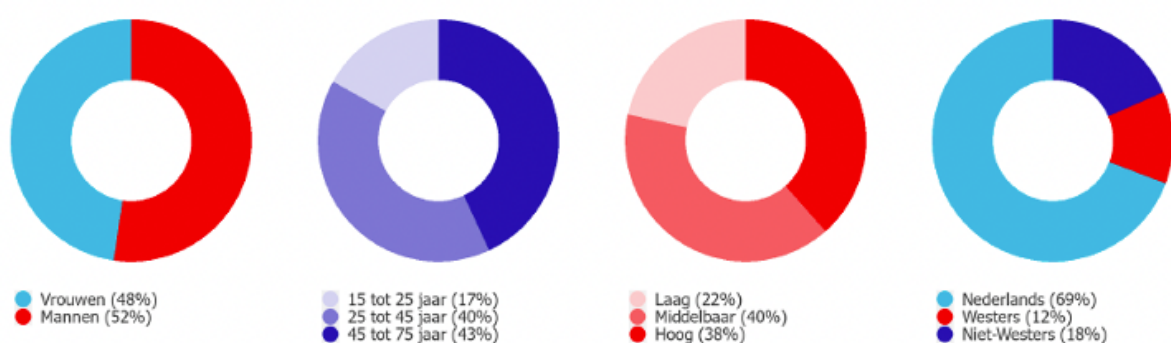
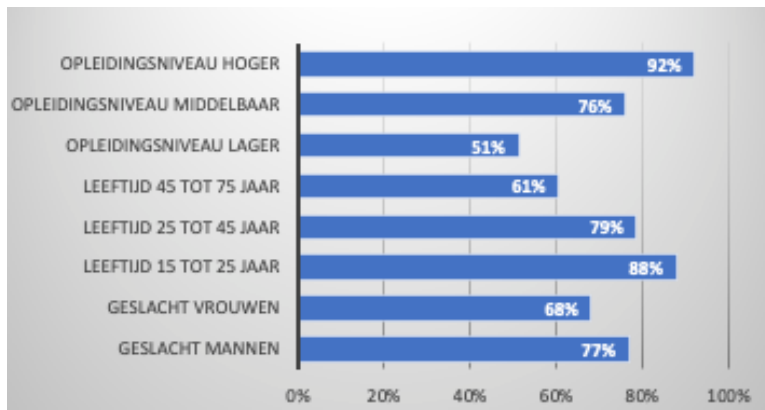


Diagram: Samenstelling Dordtse beroepsbevolking (bron CBS 2021, via Drechtstedeninzicht.nl)

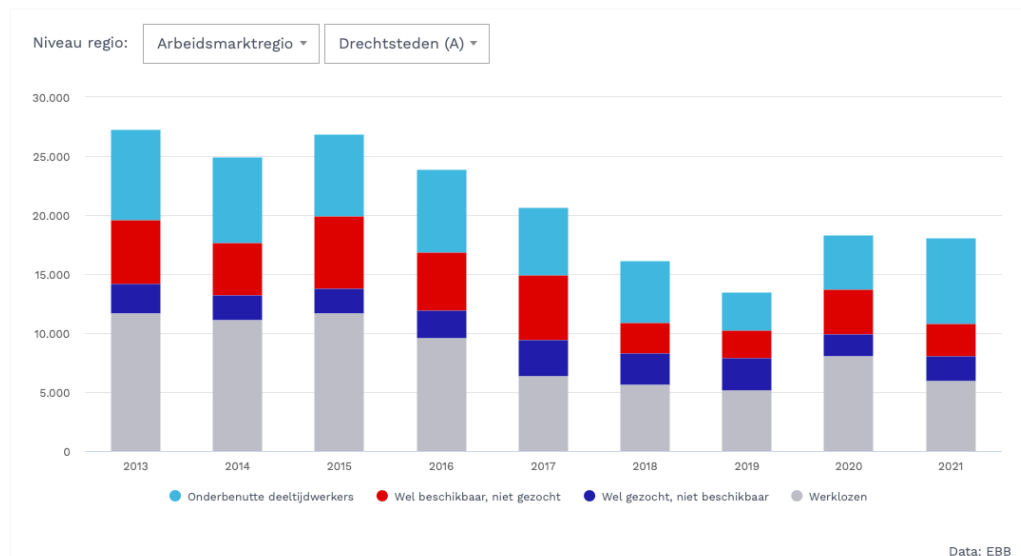
In Dordrecht biedt in totaal 72,5% van de bevolking zich aan op de arbeidsmarkt (vergelijk Drechtsteden totaal 74%; Nederland 73,5%). Dit gaat zowel om werkenden als niet-werkenden die kunnen en willen werken. Deze zogenoemde bruto arbeidsparticipatie is als volgt opgebouwd:



Grafiek: Bruto arbeidsparticipatie Dordrecht (bron CBS, 2021 via Drechtstedeninzicht.nl)

Dit betekent dat een deel van het arbeidspotentieel van de inwoners in Dordrecht on(der)benut blijft. Tegelijk zien we een sterke toename van het aantal ondernemers met een tekort aan arbeidskrachten. Deze trend doet zich in heel Nederland voor en biedt dus kansen om ons in te onderscheiden. We moeten zien te voorkomen dat werkgevers die ondernemen met impact om deze reden niet kunnen doorgroeien en/of de regio verlaten.

In de onderstaande grafiek is de absolute omvang en samenstelling van het on(der)benutte arbeidspotentieel in de Drechtsteden weergegeven. Onderzoeksbureau SEOR levert in Q1 2023 een rapportage op met een verdiepende analyse van het on(der)benut arbeidspotentieel in onze regio. Wat zijn de kenmerken van deze inwoners en wat kan hen bewegen om (meer) deel te nemen aan de arbeidsmarkt? Wat zijn belangrijke randvoorwaarden om te participeren? Wat vraagt dit van onze werkgevers?



Grafiek: Samenstelling en ontwikkeling on(der)benut arbeidspotentieel Drechtsteden (bron CBS, Etil via Drechtstedeninzicht.nl)

Dordrecht heeft te kampen met een kwetsbare sociaaleconomische structuur (Dordrecht plek 40 van 50 grootste gemeenten; in 2021 plek 43; in 2020 plek 48), veel Drechtstedelingen verlaten de regio en er is sprake van een beperkte brede welvaart (bron: Atlas voor gemeenten).

Doelstelling:

Met het sociaaleconomisch uitvoeringsprogramma zetten we in op het structureel en duurzaam verbeteren van de arbeidsmarkt in Dordrecht en de regio. Door talentontwikkeling van onze inwoners

hierbij centraal te zetten, vergroten we het beschikbare en benutte arbeidspotentieel van onze Dordtse beroepsbevolking.

Wat gaan we doen:

Beter benutten van aanwezig talent door

- *Onderzoek onbenut arbeidspotentieel*

De resultaten van het onderzoek naar het onbenut arbeidspotentieel worden toegepast in de uitwerking van het sociaaleconomisch uitvoeringsprogramma met gerichte concrete initiatieven om de arbeidsparticipatie te vergroten. Ook geven de onderzoeksresultaten input voor het “ laden” van het label Ondernemen met impact en banen met impact (zie par. 2.3).

- *Regionaal Werkcentrum*

Een landelijke ontwikkeling die hierop aansluit is de hervorming en uitbreiding van de regionale arbeidsmarktinfrastructuur met een Regionale Werkcentrum (RWC). In alle 35 arbeidsmarktregio's in het land komt in opdracht van het Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid een RWC tot stand. Het RWC biedt een eenvoudige en eenduidige toegang tot arbeidsmarktdienstverlening voor werkenden, werkzoekenden en werkgevers. Een vaste infrastructuur en maatwerkbegeleiding gericht op het ontdekken en ontwikkelen van je talenten en (ander) werk vinden dat hierbij past. Dit draagt naar verwachting bij aan het behoud van talent voor onze regio. De publieke dienstverlening is nu (vooral) ingericht op mensen die vanuit de uitkering of kwetsbare situatie aan het werk moeten, maar het vraagstuk is veel breder. Er staan nog relatief te veel mensen aan de kant en de duurzame inzetbaarheid van werkenden staat onder druk. Daarbij zijn er veel inwoners die deeltijd werken en hun uren graag uit zouden breiden.

Het RWC is een publiek-privaat samenwerkingsverband van werkgevers, vakbonden, gemeenten, UWV, SBB en onderwijsinstellingen. Zij werken samen met andere publieke en private partijen in de arbeidsmarktregio. Het is de ambitie om op termijn de huidige regionale samenwerkingsverbanden - het Regionale Mobiliteitsteam KICKSTART Drechtsteden, het Werkgeversservicepunt Baanbrekend Drechtsteden en het Leerwerkloket Drechtsteden in het RWC op te laten opgaan, zodat zij niet meer als afzonderlijke loketten blijven bestaan.

Als centrumgemeente voeren we functioneel regie over het RWC. In samenwerking met de partners zetten we in op dienstverlening voor de gehele beroepsbevolking en een gerichte brede ondernemersbenadering samen met Dordt Ondernemt. We zetten in op betrokkenheid van Stichting Maatschappelijk betrokken ondernemen (St. MBO) bij het RWC. Zo worden werkgevers, ook juist het kleine MKB, door het RWC ondersteund bij hun personeel gerelateerde vragen door het Ondernemen met impact (zie par. 2.3). Ook Career Boost (zie par. 2.2) en private adviserende partijen kunnen hier op hun toegevoegde waarde betrokken worden.

Met deze ontschot, integrale en laagdrempelige arbeidsmarktdienstverlening willen we het bereik onder de beroepsbevolking vergroten, waardoor de arbeidsparticipatie groeit en de mismatch op de arbeidsmarkt verkleint. Je krijgt wat je nodig hebt, we stoppen met in hokjes te denken.

- *Creatieve wijkgerichte initiatieven*

In aanvulling hierop zetten we in op creatieve wijkgerichte initiatieven om inwoners te verleiden hun talent te ontdekken, ontwikkelen en in te zetten voor werk in onze gemeente. Denk bijvoorbeeld aan een wijkpilot energietransitie naar voorbeeld van de pilot die in 2022 in Sliedrecht van start is gegaan. Bewoners krijgen de kans om via een kort leerwerktraject van Werk in Zicht/Beroepentuin mee te werken aan de energietransitie in hun eigen wijk. Echte banen met perspectief bij maatschappelijk betrokken werkgevers. Dat zijn banen met impact!

Tegelijk leggen we zo een slimme verbinding naar het realiseren van de energietransitie in onze regio.

We vergroten het aanwezig talent door

- *Een Leven lang ontwikkelen*

Naast het bieden van bij de regionale economie passende opleidingsmogelijkheden voor onze jongeren (zie par. 2.2) is het ook van belang dat alle werkenden -ook op latere leeftijd - kunnen blijven leren op een manier die bij hen past.

Ondanks de grote vraag naar personeel zullen ook werkenden hun kennis en vaardigheden door scholing moeten bijhouden. In deze krappe arbeidsmarkt zien we dat werkgevers investeren in de inzetbaarheid van het zittende personeel en in het opleiden van nieuwe medewerkers. Het investeren in mensen blijft een prioriteit voor onze regio om te werken aan een toekomstbestendige arbeidsmarkt en mee te kunnen blijven bewegen (mensen duurzaam inzetbaar te houden).

Als gemeente haken wij graag op deze positieve ontwikkeling aan en werken hierin samen met ondernemers.

We vergroten het aanwezig talent door bijleren toegankelijker te maken. Dit doen we door de mogelijkheden voor praktijkleren (mbo-diploma, mbo-certificaat en mbo-praktijkverklaring) en de AD-opleidingen samen met het onderwijs en ondernemers uit te breiden en beter aan te laten sluiten op de vraag van werkgevers voor scholing van werkenden (zie par. 2.2).

Door breder opleiden zijn medewerkers breder inzetbaar, wat voor meer werkzekerheid zorgt. Dit goed werkgeverschap vergroot de aantrekkelijkheid van de onderneming als werkgever op de arbeidsmarkt.

De SER benadrukt het belang van een laagdrempelige en eenduidige arbeidsmarktdienstverlening (RWC) om een leven lang ontwikkelen te faciliteren en dus kansengelijkheid op de arbeidsmarkt te bevorderen. Het stimuleren van een leven lang ontwikkelen is daarbij een essentieel onderdeel van het Ondernemen met impact (zie par. 2.3).

Het wendbaar en weerbaar maken van onze beroepsbevolking verbetert de kansen om mee te bewegen met de economische dynamiek en maatschappelijke transitie.

Als we in bepaalde beroepsgroepen niet kunnen voorzien, faciliteren we 'goed werkgevers' arbeidskrachten van buiten de gemeente en regio aan te rekken. Een voorbeeld hiervan is Job Board.

Ook is het een uitdaging om ons aanwezig talent te verleiden actief te blijven op de Dordtse arbeidsmarkt en in de regio te blijven wonen. Wat hierbij helpt is om werk naar werk transitie makkelijker te maken. De arbeidsmarkt is versnipperd en werknemers stappen niet snel over naar andere sectoren. De veerkracht van de arbeidsmarkt neemt daarmee af doordat transitie van werk naar werk onvoldoende plaatsvinden.

We behouden aanwezig talent door

- *Zehrapaden op de arbeidsmarkt*

Wendbare werknemers, die weten over welke competenties en skills zij beschikken en zicht op beschikbare banen vanuit datzelfde perspectief stimuleert arbeidsmobiliteit en behoud van talent voor de regio.

We zien een positieve ontwikkeling bij onze Dordtse werkgevers waar steeds meer focus gelegd wordt op competenties, skills en motivatie van werkenden, in plaats van opleiding en werkervaring. Dit is een belangrijke verandering om van werk naar werk-transities toegankelijker te maken en talent te behouden voor onze regio. Daarnaast helpt het om werk steeds meer af te stemmen op mensen, te denken in taken in plaats van het matchen van afgebakende functiepakketten met mensen.

Gedreven door personeelskrapte zien we dat bedrijven hier al stappen in zetten, bijvoorbeeld bij het werven van nieuwe medewerkers. Op deze manier is er meer kans op het vinden van passend talent in de arbeidsmarkt. Deze beweging is goed voor een gezonde arbeidsmarkt. Daarom haken we hier als

gemeente graag op in om samen met ondernemers deze olievlek groter te maken en van elkaar te leren.

We denken dan bijvoorbeeld aan een gezamenlijke aanpak met Dordtse bedrijven die deelnemen aan het MBO-akkoord (zie par. 2.3):

- Enerzijds het vertalen van de krapte bij deze bedrijven naar de competenties en skills die nodig zijn om dit werk uit te voeren inclusief scholingsaanbod, zodat mogelijkheden tot overstappen, ook vanuit andere branches toegankelijker wordt. Zo worden loopbaanpaden binnen en tussen de bedrijven inzichtelijk op grond van skills.
- Anderzijds op een skills-paspoort voor werknemers. Een skills-paspoort kan het zelfinzicht (en zelfvertrouwen) van werkenden vergroten en loopbaangesprekken met de werkgever krachtiger maken.

Samen met de ondernemers willen we de successen en lessen uit deze aanpak gebruiken voor uitbreiding met meer bedrijven die Ondernemen met impact. Zo stimuleren we samen dat werkenden in Dordrecht blijven en tegelijk hun arbeidspotentieel optimaal inzetten.

2.2 Toekomst voor de Dordtse jeugd

“In deze gemeente is er kansengelijkheid door het ecosysteem dat gericht is op ontwikkeling van je skills en talenten en het bij elkaar brengen van banen met impact en talenten van inwoners.”

Onze actiepunten uit het politiek akkoord:

We investeren in de samenwerking met onze ondernemers en het onderwijs om een goede match te maken tussen dat wat bedrijven nodig hebben, het opleidingsaanbod en voldoende stageplekken voor studenten.

Door een goede verbinding tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt hebben werkgevers in Dordrecht de beschikking over het juist opgeleide personeel en versterkt dit het vestigingsklimaat en het ondernemerschap.

Doelstelling:

We verkleinen het aantal jongeren tussen de 16-27 jaar dat buitenboord valt en/of waarvan het arbeidspotentieel onderbenut blijft.

Wat gaan we doen:

- Scholieren en studenten in het vo/mbo verleiden we om te kiezen voor krapteberoepen/-sectoren in de regio.
- Wij zetten in op een betere betrokkenheid van (stage)bedrijven bij het opleidingsaanbod en curriculum van de vo-, mbo- en hbo-opleidingen in Dordrecht.
- Samen met het onderwijs stimuleren we mbo niveau 2 en 3-studenten om door te leren en mbo 4-studenten om een AD-opleiding in Dordrecht te volgen.

- *Glansrijke toekomst voor Dordtse jongeren*

De maatschappelijke business case Glansrijke toekomst voor Dordtse jongeren (Agenda Dordrecht 2030) richt zich op jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dat zijn jongeren tussen de 16 en 27 jaar oud, die niet staan ingeschreven bij een onderwijsinstelling, economisch niet-zelfstandig zijn en wel beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt. Naar schatting gaat het om 2.600 jongeren (circa 15% van het totaal), een heterogene groep met én zonder startkwalificatie, uitkering, arbeidsbeperking, multi-problematiek en kinderen (gebaseerd op het rapport ‘Jongeren met (risico op) een afstand tot de arbeidsmarkt’, Interdepartementaal Beleidsonderzoek, Ministerie van Financiën, 9 april 2019).

Ondanks alle inspanningen en goede intenties van de verschillende betrokken partijen vallen in de huidige situatie juist deze jongeren veelal tussen wal en schip.

Maatregelen die we nemen om de begeleiding te bieden die een jongere nodig heeft:

- Inzet lifecoaches en uitbreiding nazorg voor mbo-studenten;
- Maatwerk stimuleren en mogelijk maken;
- Een gezamenlijk aanpak met het onderwijs gericht op 21^e-eeuwse vaardigheden en competenties (op gebied van werk/onderwijs, wonen, financiën, netwerk en gezondheid);
- Signaleren en monitoren van interventies, opbrengsten en knelpunten, zodat witte gaten in de aanpak ontdekt en ingevuld kunnen worden;
- De gemeente als integrale regisseur van afstemming tussen partners en interventies voor jongeren van 16-27 jaar (sociale wijkteams, mbo's, jongerenwerk, SDD, DG&J etc.).

- *Maatschappelijke dienstdienst*

Bij Maatschappelijke dienstdienst projecten werken jongeren tussen de 16 en 27 jaar aan de ontwikkeling van hun talenten en maatschappelijke deelname waarbij zij zich inzetten voor anderen en de samenleving.

The NXT Chapter is een intensieve variant hiervan waarbij jongeren uit de Drechtsteden gedurende een half jaar worden gecoacht naar een positiever zelfbeeld en toekomstperspectief en daarmee uiteindelijk naar een opleiding of werk. Zo draagt de maatschappelijke dienstdienst bij aan het verkleinen van het onbenut arbeidspotentieel onder onze jongeren.

Sinds de start van het programma in 2020 zijn ruim 200 jongeren via het traject weer aan een opleiding begonnen of vonden (vrijwilligers)werk. De meeste deelnemers voor de The NXT Chapter worden via de Sociale dienst Drechtsteden, Leerplicht, het Da Vinci College en het jongerenwerk aangemeld.

- *Dordrecht Academy & Career Boost*

De Dordrecht Academy groeit de komende jaren uit tot tien tot twaalf associate degree opleidingen die nauw aansluiten op de sectoren in de regio die een tekort hebben aan hbo-opgeleiden. Dat gaat om ICT, techniek en zorggerelateerde opleidingen. Met Career Boost biedt de Dordrecht Academy projecten, stages, minoren en afstudeeropdrachten voor derde- en vierdejaars bachelorstudenten in de regio. Zo kunnen zij kennis maken met werken in onze regio.

Dit aanbod zal concreet moeten bijdragen aan de volgende doelstellingen:

- Het tegengaan of opheffen van tekorten aan hbo-geschoolde werknemers;
- Het bevorderen van doorstroming vanuit mbo, havo, vwo en op-, bij-, en omscholing voor werkenden;
- Het realiseren van maatwerk voor werkenden die wel verder willen, maar voor wie een tweejarig traject te veel of te lang is;
- Het realiseren van kwalitatief goede en uitdagende stages, onderzoeks- en afstudeeropdrachten zodat studenten die elders een bacheloropleiding volgen, in de laatste fase van hun studie intensief kennismaken met bedrijven en instellingen in de Drechtsteden;
- In 2028 doen jaarlijks 1.500 bachelorstudenten aan het eind van hun studie intensieve een uitdagende praktijkervaring op bij een bedrijf of organisatie in de Drechtsteden;
- Het voortbouwen op leerwegen van de mbo 4 opleidingen van ROC Da Vinci College. Waar mogelijk zal daarbij gestreefd worden naar de ontwikkeling van geïntegreerde leerwegen, zodat er aantrekkelijke doorstroomroutes ontstaan met een grote kans op studiesucces.

Op deze wijze organiseren we een vijver van 'potentials' voor startposities bij werkgevers in de regio en benutten, behouden en ontwikkelen we het arbeidspotentieel van onze bevolking. Voor werkgevers biedt dit tegelijk een kans voor employer branding.

2.3 Samenwerken op banen met impact

"Dordrecht is een stad met een brede verscheidenheid aan type bedrijven en banen, op verschillende niveaus, waarbij de banen zoveel mogelijk aansluiten op de huidige en toekomstige beroepsbevolking en waar werkgevers zich betrokken voelen bij de stad en bij de ontwikkeling van hun personeel."

Onze actiepunten uit het politiek akkoord:

We bouwen aan de kwaliteit van onze economie, met meer kwaliteit van banen, die passen bij onze beroepsbevolking, met bedrijven die duurzaam werken en goed werkgeverschap tonen, met de juiste bedrijven op de juiste plek in de stad.

We vinden het belangrijk dat onze werkgevers zich ook betrokken voelen bij onze stad en maatschappelijke betrokkenheid tonen. We ondersteunen daarom het Programma Ondernemen met impact, met als doel dat steeds meer bedrijven, instellingen en het onderwijs hun bijdrage kunnen leveren aan onze stad. Ondernemen met impact betekent ook 'banen bieden met impact' voor onze Dordtse beroepsbevolking. Het investeren in ontwikkeling en bieden van perspectief aan medewerkers en aandacht voor behoud van arbeidskracht voor onze gemeente. Zo wordt het arbeidspotentieel van onze inwoners beter benut.

Doelstelling:

We vergroten het aantal organisaties dat Ondernemt met impact in onze stad, zodat banen steeds beter passen bij onze beroepsbevolking en het arbeidspotentieel van onze inwoners beter wordt benut.

Wat gaan we doen:

- *Ondernemen met impact*

We willen samen met de Stichting Maatschappelijk Betrokken Ondernemen Dordrecht (St. MBO) aan de slag om het label Ondernemen met impact inhoudelijk door te ontwikkelen op het gebied van human capital, de toetsingscriteria aan te scherpen en het label te koppelen aan het vestigingsbeleid, inkoop- en aanbestedingsbeleid van de gemeente. Zo leggen we een directe relatie van het Ondernemen met impact naar het beter benutten, ontwikkelen en behouden van het talent van de Dordtse beroepsbevolking.

Op deze wijze stimuleren we Dordtse bedrijven om open te staan voor het potentieel van de Dordtse beroepsbevolking vanuit een DNA van sociaal werkgeverschap, dat niet alleen in tijden van krapte stand houdt maar "gewoon(te)" is.

Tegelijk worden bedrijven door deze investering ook aantrekkelijker voor talent van buiten de regio. Ondernemen met impact wordt een steeds belangrijker selectie criterium voor werknemers bij de keuze voor een nieuwe werkgever.

We stimuleren de uitrol van het label in Dordrecht, zodat steeds meer werkgevers een duurzame relatie met de stad aangaan en vice versa.

- *Vestigingsbeleid*

Ondernemen met impact integreren we in de uitgiftecriteria voor de ontwikkelgebieden Merwedehavens, Centrum en West Dordtse Oevers/Distributiekantons fase 2 (Ruimte voor banen). De opgaven voor deze drie gebieden met een doorkijk op kansrijke clusters en profielen zijn vastgelegd in het voorstel Ruimte voor Banen.

Zo spelen we door de ontwikkeling van werkgelegenheid in op het beter benutten van het arbeidspotentieel in onze stad.

Daarbij is het belangrijk dat we een betere balans nastreven tussen sectoren die in onze werkgelegenheid vertegenwoordigd zijn. Dit is nodig om onze economie vitaler en minder kwetsbaar te maken. Via de aanpak Ruimte voor banen en de sturing op de profielen/clusters kijken we mee in wat een organisatie minimaal te leveren heeft op het vlak van Maatschappelijk betrokken ondernemerschap om zich in Dordrecht te kunnen vestigen en groeien. We helpen mee in het bepalen van het ambitieniveau naar aantal en type banen dat ons voor ogen staat, kijkend naar de beoogde profielen per gebied. Tegen de achtergrond van schaarste aan ruimte wordt via actief grond- en vastgoedbeleid ingezet op het aantrekken van bedrijvigheid met een toegevoegde waarde voor de stad, waarbij het naast banen met impact, ook gaat om zaken als duurzaamheid, ketenversterking en clustervorming. Bij vestiging en/of uitbreiding van organisaties willen we scherper zijn in wat we van hen mogen verwachten. Wanneer een organisatie eenmaal “geland” is, willen we uitgaan van het wederkerigheidsprincipe, waarbij gemeente én werkgever elkaar kunnen aanspreken op het wederzijds commitment dat met elkaar is aangegaan.

Dit versterkt de sociaal economische structuur van onze stad en maakt de economie robuuster en minder kwetsbaar voor economische schommelingen.

- *MBO-akkoord met 15 grootste Dordtse werkgevers*
(MBO = maatschappelijk betrokken ondernemen)

Met deze werkgevers willen we als gemeente een integrale wederkerige MBO-agenda ontwikkelen. In deze agenda maken we belangrijke verbindingen tussen werkgever en stad op gebied van human capital, onderwijs, innovatie en ecosysteem. We spreken samenhangende meetbare doelstellingen af, volgen afspraken op (met bestuurlijke betrokkenheid) en borgen continuïteit. De successen en lessen (concrete cases en initiatieven) uit deze focusaanpak worden gedeeld met andere de Dordtse ondernemers met het doel te inspireren en meer bedrijven aan te zetten tot Ondernemen met impact.

We willen Dordt Ondernemt in staat stellen om ook op het gebied van human capital de goede vragen te stellen aan werkgevers. De hulpvraag concretiseren en deze vervolgens te verbinden aan bijv. het RWC, aan Career Boost of een aan andere partij die de werkgever daarin verder kan helpen.

- *Ondernemersfonds*

We ondersteunen ondernemers bij het oprichten van een stadsbreed ondernemersfonds o.b.v. ozb (beoogd per 1 januari 2024). Een fonds van, voor en door ondernemers die onder andere de huidige aflopende bedrijfsinvesteringszones kan opvolgen. Dit biedt kansen om naast schoon, heel en veilig, in de gebiedsgerichte agenda's ook breder in te zetten op maatschappelijke thema's en collectieve uitdagingen voor de bedrijven zoals duurzaamheid, digitalisering en arbeidsmarkt. Dit is een positieve beweging die we als gemeente graag ondersteunen.

De gebiedsgerichte structuur die ten grondslag ligt aan het stadsbreed ondernemersfonds willen we benutten om met ondernemers te kijken op welke manier dit kan helpen om gezamenlijke personeelsvraagstukken aan te pakken. Het biedt namelijk de kans om per terrein (vaak ook bedrijven die in eenzelfde sector werkzaam zijn) afspraken te maken op het vlak van banen met impact/human capital, eventueel met financiële inzet vanuit het ondernemersfonds. Bijvoorbeeld door het opzetten van gezamenlijke trainingen, stageplekken, een arbeidspool etc.

2.4 Verbindingen

Vanuit de Opgave Human capital & Arbeidsmarkt leggen we de verbinding met:

- *Regionale arbeidsmarkt, Werkgeversservicepunt Baanbrekend Drechtsteden & Sociale Dienst Drechtsteden*
De arbeidsmarkt overstijgt de gemeentegrenzen. In de arbeidsmarktregio werken we als centrumgemeente samen met UWV, onderwijs, ondernemers, vakbonden en SBB aan 3 werktafels. Deze tafels zijn 'werk naar werk', 'onderwijs naar werk' en 'uitkering naar werk'. Verschillende maatregelen uit deze startnotitie worden met de arbeidsmarktregio opgepakt, bijv. het Regionaal Werkcentrum, het onderzoek en uitvoeringsprogramma onbenut arbeidspotentieel en het uitrollen van het label Ondernemen met Impact.
Waar het gaat om het benutten van arbeidspotentieel van inwoners met een bijstandsuitkering en regie op uitvoering van SROI ligt er een directe verbinding naar de Sociale Dienst Drechtsteden en het Werkgeversservicepunt Baanbrekend Drechtsteden.
- *Nationaal Programma leefbaarheid & veiligheid Dordt-West*
Toekomstperspectief voor jongeren bieden heeft een positief effect op het voorkomen van jeugdcriminaliteit. Als pilot-locatie voor creatieve initiatieven om de arbeidsparticipatie te vergroten, zouden we daarom voor de wijken Wielwijk, Crabbehof, Oud Krispijn en Nieuw Krispijn kunnen kiezen. Jongeren uit andere wijken sluiten we niet uit van deelname.
- *Programma Bestaanszekerheid & Gelijke kansen*
Een leven lang ontwikkelen vermindert de kansengelijkheid op de arbeidsmarkt. Brede inzetbaarheid zorgt voor meer werkzekerheid.
Door met jongeren te werken aan hun veerkracht, weerbaarheid en wendbaarheid vergroten we de kansengelijkheid op de arbeidsmarkt, omdat zij beter zelf de weg naar werk vinden en werk kunnen behouden.
- *Opgave Diversiteit & Inclusiviteit*
Bijvoorbeeld waar het gaat om Ondernemen met impact door het bieden van stageplekken, de focus op skills, competenties en motivatie bij werving en het bieden van werk aan inwoners met een arbeidsbeperking, 55plussers of mensen met een migratieachtergrond.
- *Visie op het Voortgezet onderwijs (nog te ontwikkelen)*
Deze visie is een voortzetting van de reeds bestaande visie op het primair onderwijs en het Dordts Leerprogramma 0-12 (Agenda Dordrecht 2030), waarin het fundament gelegd wordt voor ontwikkeling van het human capital van onze jongeren.
- *Programma Laaggeletterdheid*
Vanuit het programma maken we een verbinding naar deze opgave. In Dordrecht is naar schatting 22% van alle inwoners laaggeletterd t.o.v. een landelijk gemiddelde van 12% (bron: Drechtstedeninzicht.nl). Ook veel werkenden hebben hiermee te kampen. Bij een leven lang ontwikkelen gaat specifieke aandacht uit naar vermindering van het percentage inwoners dat laaggeletterd is. Hierbij zetten we tegelijk ook in op verbetering van digitale vaardigheden.
- En we borgen de samenhang met de aanvraag voor het *Nationaal Groeifonds 2023*, waar het ondersteunen van het MKB in de regio met toegepaste innovaties en leven lang ontwikkelen onderdeel van uitmaakt.

3 Van centrumstad naar regio

Lokaal ontwikkelen we een sociaaleconomisch uitvoeringsprogramma wat past bij wat in Dordrecht nodig is. We bieden de regio aan om deel te nemen en hierin samen op te trekken. Zo maken we een start vanuit de centrumstad en breiden de aanpak regionaal uit. Dit is tegelijk de Dordtse input voor de Human Capital agenda van de Smart Delta Drechtsteden en voor de propositie van de RegioDeal

met waar nodig aanvullingen vanuit regioperspectief. Ook leggen we de verbinding met de Human Capital agenda Zuid-Holland 2.0.

4 Bestuurlijke planning 2023

WAT	WANNEER
Startnotitie in gemeenteraad	Q1
Human capital agenda Smart Delta Drechtsteden	Q2
RegioDeal-propositie (human capital paragraaf)	Q3
Monitoring/update opgave	Q1 2024

5 Financiering

Mogelijke financieringsbronnen opgave Human capital & Arbeidsmarkt:

- Economische agenda Drechtsteden (human capital agenda) / Groei agenda
- Agenda Dordrecht 2030: MBC Glansrijke toekomst Dordtse jongeren (€10,5 miljoen gereserveerd)
- Aanvraag RegioDeal 2023
- ESF: Met REACT-EU/ESF+ door Sociale Dienst Drechtsteden gegenereerde middelen (over 2022 6 ton) koppelen aan doelstellingen van deze opgave. Gemeente ontvangt deze middelen in februari 2023. Toetsingskader vaststellen vanuit deze opgave, ingediende plannen moeten hier aantoonbaar aan bijdragen.
- Participatiemiddelen
- RWC: middelen SZW en arbeidsmarktregio
- Aanvraag Nationaal Groeifonds 2023 (financiering voor bedrijven en onderwijs)