

Meer banen voor meer mensen!

1.000 banenplan Zwolle

Inhoud

Aanleiding.....	3
Zwolle handelt vanuit het regionaal perspectief!	4
Aanpak: meer banen voor meer mensen!	6
Actielijn 1. Vernieuwend ondernemen = investeren in inclusief ondernemen!.....	7
Actielijn 2. Menselijk kapitaal = investeren in inclusief onderwijs.....	13
Actielijn 3. Grenzeloos = investeren in inclusief (samen) werken!	16
Planning 2015 – 2016	18
Financiën 2015 – 2016	18

Aanleiding

Verbinding tussen de economische groeiregio en inclusieve arbeidsmarkt

De reputatie van de regio Zwolle blijft groeien. De regio wordt nationaal erkend als een economisch sterke regio. Volgens Louter en Elsevier (april 2015) staat Zwolle zelfs in de top vijf van economische toplocaties in Nederland, één plek onder Amsterdam. Ook de Regio Zwolle Monitor toont dit aan. Dat betekent dat de Zwolse economie een behoorlijke omvang heeft en groeit. De meeste Zwolse bedrijven hebben een gezonde financiële huishouding en kennen een sterke investeringsbereidheid. Een nauwe samenwerking tussen de vier O's, ondernemers, overheden, onderwijs en onderzoek, staat centraal.

De pijlers voor de economische regio Zwolle zijn:

- Vernieuwend ondernemen: creëren van een ondernemersvriendelijk en innovatie bevorderend klimaat (aandacht voor bestaande bedrijfsleven, startups en doorgroei hiervan).
- Menselijk kapitaal: kwalitatief goede onderwijs- en scholingsfaciliteiten zijn topprioriteit voor benutting van talent (onderwijs en scholing zijn onder meer van belang voor de arbeidsbehoeften van bedrijven en het vergroten van de arbeidsmarktkansen van bewoners).
- Grenzeloos ondernemen: focus op internationaal zakendoen.

Focus geeft richting en richting geeft resultaat. In het economisch beleid staan vijf economische sectoren centraal: Agro en Food, Health, Kunststoffen, Vrijtijdseconomie en Logistiek.

Sterke economische regio: alle talenten benutten!

De sterke economie van de regio Zwolle is als vanzelf in staat om als banenmotor te functioneren. De verwachting is dan ook dat het aantal arbeidsplaatsen stijgt van 308.830 in 2014, tot 315.000 in 2019. Dat komt neer op ruim 1.200 arbeidsplaatsen per jaar en circa 6.000 banen in totaal tot 2020. Het netto resultaat van mensen met pensioen, mensen uit opleidingen, nieuwe inwoners en vertrekkers is niet voldoende om 6.000 banen in te vullen.

De banengroei wordt pas realiteit wanneer we er gezamenlijk in slagen om talenten bij elkaar te brengen en alle talenten te benutten. We hebben alle talenten nodig: ook mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt horen daarbij.

De komst van de Participatiewet en de opgave van de arbeidsmarktregio voegt een vierde pijler toe: **“werken vanuit een inclusieve arbeidsmarkt en economie”**. Door gunstige randvoorwaarden te creëren, helpt de gemeente ondernemers om zoveel mogelijk uit hun bedrijf te halen. Elke dag komen er in Zwolle vacatures bij, verdwijnen er banen, zijn er andere eisen voor bestaande functies of komen er nieuwe functies met nieuwe eisen. Deze ontwikkeling komt tot stand door een samenspel van economische randvoorwaarden in Zwolle, zoals ligging, beschikbaarheid van mensen en middelen, een faciliterende overheid en gerichte investeringen van de gemeente in een innovatie-infrastructuur die ondernemers in Zwolle kan bijstaan met het vernieuwen van producten en markten.

In het coalitieakkoord van 2014 is toegezegd om aan de regionale ambitie een actieve bijdrage te leveren. En wel door het realiseren van 300 extra (leerwerk)banen in 2016 voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Een afstand tot de arbeidsmarkt kan verschillende redenen hebben: korte of lange tijd werkloos, geen actuele werkervaring, niet passend bij de vraag van het bedrijfsleven, jong of 50-plus of een (arbeids-)beperking. Het gaat hierbij specifiek om mensen die moeite hebben om zelf een baan te vinden. De ambitie is om op termijn 1.000 extra (leerwerk)banen te creëren in de regio.

Zwolle handelt vanuit het regionaal perspectief!

Bijdrage aan het realiseren van 1.000 extra (leerwerk) banen in de regio Zwolle

Vanuit het landelijk Sociaal Akkoord en de begrotingsafspraken hebben werkgevers en de overheid zich verenigd om tot 2026 125.000 extra banen te creëren om mensen aan het werk te helpen. Deze banen zijn er speciaal voor mensen met een arbeidsbeperking. Uit het Sociaal Akkoord en de afspraken is onder andere de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten voort gekomen. In de arbeidsmarktregio Zwolle wordt een bijdrage geleverd aan een sociaaleconomische ontwikkeling die recht doet aan potenties en inspeelt op regionale arbeidsmarktknelpunten.

Wat is de 'Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten'?

Op 11 april 2013 hebben het kabinet en sociale partners (werkgevers en werknemers) in het Sociaal Akkoord afgesproken dat ze extra banen gaan creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. In totaal gaat het om 125.000 extra banen (ten opzichte van 1 januari 2013) die voor deze mensen in 2026 gerealiseerd moeten zijn. Bedrijven moeten 100.000 banen creëren en de overheid 25.000. Als werkgevers de banenafpraak in een jaar niet realiseren, kan er een quotumheffing komen. Deze quotumheffing geldt alleen voor werkgevers met 25 of meer werknemers. De quotumheffing kan voor het eerst ingaan vanaf 2017. In 2016 wordt per sector (markt of overheid) beoordeeld of de werkgevers uit die sector de aantallen banen voor 2015 gerealiseerd hebben. Als dat niet het geval is, kan de quotumheffing gaan gelden voor de sector (of de sectoren) die de aantallen uit de banenafpraak niet heeft (of hebben) gehaald. Dat zou dan betekenen dat individuele werkgevers een heffing gaan betalen voor niet vervulde banen.

De gemeente wil samen met ondernemers, onderwijsinstellingen en de werkzoekende aan de slag! We willen dat iedereen in Zwolle kan profiteren van de economische groei en dat er zo min mogelijk mensen voor korte of lange tijd langs de kant staan. Door elkaar te ontmoeten, te leren kennen en in dialoog te gaan, horen we waar kansen en mogelijkheden zitten om extra banen te creëren. We bekijken samen wat de werkzoekende met een afstand tot de arbeidsmarkt precies wel kan, en wat er niet mogelijk is. We gaan in gesprek met de werkgever, zodat deze zelf kan bekijken hoe iemand in zijn of haar bedrijf ingepast kan worden en wat daarvoor nodig is. We gaan ook gezamenlijk de dialoog aan met de onderwijsinstellingen om ervoor te zorgen dat mensen opgeleid worden voor een baan waarmee ze direct de arbeidsmarkt op kunnen. Kortom, we vragen alle Zwollenaren; ondernemers, directeurs, managers, leraren, inwoners, wethouders, ambtenaren én werkzoekenden om mee te doen. 'Wij' gaan graag met 'u' aan de slag, om ervoor te zorgen dat in Zwolle niemand aan de kant staat.

De kern van dit plan: onze opgave

In een economisch sterk ontwikkelde regio willen we geen talent onbenut laten. Werkgevers en werkzoekenden hebben elkaar en elkaars talenten hard nodig om verdere economische groei in een circulaire economie te bereiken.

In dit banenplan is de opgave vertaald in het realiseren van 250 extra banen elk jaar vanaf 2015 tot en met 2018 in Zwolle (1.000 banen in totaal). Deze periode loopt gedeeltelijk parallel aan de periode van het Regionaal Sociaal Akkoord waarin we *regionaal* 1.000 extra (leerwerk)banen creëren tot 2017 voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Met dit plan verbinden we deze ambities met elkaar.

Om te zorgen dat zoveel mogelijk mensen bijdragen aan en profiteren van het succes van de stad, staat het ontwikkelen en benutten van talent en van ondernemerschap centraal. Hierbij is samenwerking essentieel. Bestuurlijke afstemming én regie is nodig om versnippering te

voorkomen¹. In de regio Zwolle hebben de samenwerkende gemeenten met elkaar de ambitie om 1.000 extra (leerwerk)banen te realiseren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Deze ambities en afspraken zijn vastgelegd in het Regionaal Sociaal Akkoord regio Zwolle. Vanuit het Werkbedrijf Regio Zwolle, een netwerkorganisatie tussen gemeenten, sociale partners, onderwijsinstellingen, bedrijfsleven en UWV Werkbedrijf, wordt hier hard aan gewerkt. Het realiseren van een inclusieve arbeidsmarkt en economie is een kwestie van lange adem. Daarmee is het plan een rollende agenda. Het aan het werk helpen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt is een proces. Om dit proces te versnellen is een slagvaardige aanpak nodig. In deze notitie zetten we deze aanpak uit een.

¹ Bron: Ontwerpadvies SER – juni 2015

Aanpak: meer banen voor meer mensen!

Een groeiende economie vraagt om menskracht en dat houdt in dat al het talent hiervoor wordt ingezet. In de regio Zwolle en in de stad willen wij dat alle talenten gebruikt worden. Een groeiende economie vraagt om nieuwe medewerkers: vanuit opleidingen moeten mensen worden opgeleid voor de banen van morgen. De groei biedt perspectief en moet zorgen dat mensen die aan de kant staan makkelijker aan het werk komen. En tegelijkertijd is het de uitdaging om op een robuuste manier door te groeien door voortdurende vernieuwing van producten en markten, clustering van (keten)bedrijven en een duidelijk beeld te hebben op de benodigde resources (middelen én menskracht). In Zwolle bestaat een stevige en nuchtere handelsmentaliteit. Van de 6.000 bedrijven die gevestigd zijn in Zwolle, is 76% een familiebedrijf. Deze bedrijven hebben een passie voor hun onderneming en voelen zich betrokken bij de stad en haar inwoners. Voor de meeste van de Zwolse ondernemers is 'maatschappelijk verantwoord ondernemen' heel gewoon. Bij verantwoord ondernemen hoort ook een betrokkenheid bij de Zwolse inwoners. En dus ook bij de inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt. De gemeente erkent daarom dat er binnen Zwolle al veel gedaan wordt aan een inclusieve economie. De betrokkenheid van de Zwolse ondernemers biedt perspectief, om mensen die nu nog niet participeren op te nemen in de Zwolse economie.

Meer werk, voor meer mensen. Ook voor mensen die al lang niet meer gewerkt hebben, mensen met een lichamelijke of psychische beperking of met weinig scholing of werkervaring is er perspectief. Deze mensen hebben óók veel talenten. Talenten die van groot belang zijn op de werkvloer. Niet iedereen kan aan de slag in een reguliere functie. Sommige medewerkers hebben bijvoorbeeld extra structuur en begeleiding nodig, een aangepaste werkplek of aangepaste werktijden. Wanneer obstakels weggenomen worden, krijgt iemand de ruimte zichzelf als volwaardig medewerker te ontplooiën. Hoofdthema's zijn:

- 1) Vernieuwend ondernemen = investeren in inclusief ondernemen
- 2) Menselijk kapitaal = investeren in inclusief onderwijs
- 3) Grenzeloos = investeren in inclusief (samen)werken

De gemeente wil voor bedrijven een gelijkwaardige en betrouwbare partner zijn in het gezamenlijk streven naar een inclusieve economie. Vanuit de drie hoofdthema's werken wij aan:

- a) Strategische arbeidsmarktontwikkeling in de regio
- b) Behouden en uitbouwen wat al goed gaat!
- c) Regionaliseren en innovatie zijn noodzakelijk

We schrijven als gemeente niet voor wat bedrijven en maatschappelijke organisaties moeten doen om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen. We denken mee en we faciliteren. In dialoog met bedrijven en instellingen inventariseren we de vraag van het bedrijfsleven. Dat doen we in samenwerking met de Economic Board, Kennispoort, Bedrijvenpark H20, VNO-NCW, de onderwijsinstellingen en binnen het Werkbedrijf Regio Zwolle. Initiatieven van bedrijven worden zoveel mogelijk gefaciliteerd en ondersteund. Door onze krachten te bundelen en te verenigen werken we samen. In de volgende paragrafen wordt dit proces per actielijn verder uitgewerkt. Iedere actielijn begint met een korte introductie, gevolgd door een goed voorbeeld, waarna de doelstelling en aanpak op hoofdlijnen verder worden uitgewerkt.

Talenten: menselijk kapitaal verbindt

Door de economische en sociale opgave met elkaar te verbinden zorgen we voor een nog beter werkende regionale economie. Dit sluit goed aan bij de ambities die de Provincie Overijssel opnieuw formuleert voor 2016 e.v.

Actielijn 1. Vernieuwend ondernemen = investeren in inclusief ondernemen!

Met een focus op samenwerking en duurzaamheid

De regio Zwolle heeft nog volop economische groeipotentie. Inclusief werken levert economische waarde op voor bedrijven en de gehele samenleving. Veel 'sociale' ondernemers van nu bewijzen dat het goed mogelijk is winstgevend te zijn en mensen in dienst te hebben met een afstand tot de arbeidsmarkt. Uit onderzoek en opgedane ervaringen van ondernemers blijkt dat inclusief ondernemen bijdraagt aan de productiviteit op de werkvloer. Medewerkers voelen zich meer verbonden met hun bedrijf, wat kan leiden tot een lager verloop aan personeel. Werk en banen worden gecreëerd door ondernemers. Bedrijven kunnen, door de inclusieve manier van werken te omarmen, ruimte maken binnen hun bedrijf en iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt aannemen. De gemeente biedt hierbij ondersteuning op maat en faciliteert waar nodig. Duurzame samenwerking is nodig om dit te realiseren. Denk aan het inschakelen van uitzendwezen, het inzetten van door de gemeente/Wezo ontwikkelde expertise op gebied van arbeidsontwikkeling en re-integratie en het maken van prestatieafspraken om de impact op de regio te vergroten.

'U spreekt met Bob'

U spreekt met Bob startte in Zwolle in februari 2014 als werkgelegenheidsinitiatief van Kompbaan B.V. Het initiatief heeft twee doelstellingen: professionele telefoondiensten uitvoeren voor bedrijven en (overheids-)instellingen en werkgelegenheid creëren ten behoeve van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Binnen het project kunnen uitkeringsgerechtigden een jaar lang werkervaring opdoen in de sector zakelijke dienstverlening en worden ze begeleid in hun professionele en persoonlijke ontwikkeling. Door de werkervaring hebben de medewerkers van *U spreekt met Bob* na een jaar meer kansen op de arbeidsmarkt. Daarbij geldt vanaf het begin dat *U spreekt met Bob* een initiatief is met een rendabele businesscase. Het is een project waarin alle betrokken partijen samenwerken om de deelnemers werk te bieden en aan het werk te houden. Daarmee is het project een goed initiatief dat opleiding, ontwikkeling en instroom naar werk biedt aan werkzoekenden en tegelijkertijd bedrijven en organisaties professioneel ontzorgt op het gebied van inkomend en uitgaand telefonieverkeer en klantcontact.

Doelstelling

- A. Economische- en arbeidsmarktontwikkelingen gericht voorspellen en focus aanbrengen op combinatie kansen (top)sectoren/bedrijven en de doelgroepen van het Regionaal Sociaal Akkoord – waar liggen kansen binnen de economische (top)sectoren? En hoe richten wij onze dienstverlening hierop in?
- B. Behouden en uitbouwen wat al goed gaat: optimaliseren van de dienstverlening van het Werkgeverspunt – werkgeversservicepunt.
- C. Sluiten van duurzame samenwerking en coalitievorming met de private aanbieders, als uitzendbureaus en bewezen effectieve expertisecentra op het gebied van re-integratie, uit de stad en regio.
- D. Innoveren door het stimuleren van sociaal en inclusief ondernemerschap
- E. Ophalen van best practices en deze delen!

Aanpak

A. Informatie arbeidsmarktontwikkeling in de regio voor de doelgroepen Regionaal Sociaal Akkoord
Op basis van de economische ontwikkeling van de regio Zwolle en stad Zwolle wordt, in nauwe samenwerking met het UWV Werkbedrijf, informatie samengesteld over de arbeidsmarktontwikkeling. Deze wordt gekoppeld aan de doelgroepomschrijving van het Regionaal Sociaal Akkoord. De informatie wordt verrijkt met het verzilveren van de kansen die zijn ontstaan door de komst van nieuwe cao's, sectorplannen en landelijke stimuleringsafspraken als het Techniekpact.

Op dit onderdeel is focus belangrijk: op basis van de informatie wordt **een top 30** van bedrijven bepaald waarop onze dienstverlening actief kan worden gericht. De informatie wordt vertaald naar praktische handvatten voor de accountmanagers van de werkgeversdienstverlening.

B. Behouden en uitbouwen wat al goed gaat: optimaliseren van de werkgeversdienstverlening

In 2014 kwamen er 165 aanvragen binnen van bedrijven voor personeel en werden er evenveel mensen geplaatst. In 2015 verwachten wij meer dan 250 aanvragen van bedrijven voor personeel en gaan we ervoor dat evenveel mensen worden geplaatst. In 2015 is één van de speerpunten het acquireren en invullen van vacatures in het kader van het Regionaal Sociaal Akkoord. Activiteiten in dit kader zijn onder andere de werkgeverstour, acquisitie nieuwe bedrijven, gemeente en partners stimuleren als inclusief werkgever en samenwerking in de werkgeversdienstverlening. Een korte toelichting volgt hier onder.

Inclusieve arbeidsmarkt: het spreken van dezelfde taal

De accountmanagers werkgeversdienstverlening van gemeente en UWV gaan op pad met een eenduidige boodschap: het wederkerig waarderen van talenten is nodig om de regionale economie het beste te laten floreren. Werkgevers en werkzoekenden vinden elkaar in talenten:



Optimaliseren werkgeversdienstverlening

De werkgeversdienstverlening van de publieke partijen (gemeente en UWV Werkbedrijf) brengt vraag en aanbod bij elkaar via creatieve oplossingen. Werkgevers in Zwolle kunnen gebruik maken van deze kosteloze dienstverlening. Zij dragen bij aan de continuïteit van de onderneming op het totale personele vlak. Dit gaat verder dan het enkel voorzien van (tijdelijk) personeel. Daarnaast houdt de werkgeversdienstverlening zich bezig met wervingsacties. Zo hebben wij voor onder andere IKEA Zwolle, Traffic Support en Scania nieuw personeel geworven. De werkgeversdienstverlening maakt integraal onderdeel uit van het Werkbedrijf Regio Zwolle en levert zodoende een bijdrage aan de regionale werkgeversdienstverlening. Bijvoorbeeld advisering op het gebied van de Participatiewet (onder andere Banenafpraak/Doelgroep register), SROI en arbeidsontwikkeling. De werkgeversdienstverlening wordt geoptimaliseerd en de samenwerking wordt bestendigd. Een loket vanuit de regio is hetgeen waar ondernemers op zitten te wachten, met harmonisatie van het dienstenpakket en instrumentarium voor ondernemers.

Werkgeverstour - regulier

Wethouders bezoeken samen met een accountmanager werkgevers in de gemeente Zwolle en de regio Zwolle. Er wordt nauw samengewerkt tussen de accountmanagers van de afdeling Ruimte & Economie en de adviseurs van de werkgeversdienstverlening. Ook de sociale partners, het UWV en Wezo zijn bij de werkgeverstour betrokken. Zo worden in één bezoek alle zaken met betrekking tot de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, de ontwikkelingen binnen het bedrijf en de mogelijkheden die er zijn om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kansen te bieden, besproken. Met deze bedrijven wordt ook concreet gekeken naar de mogelijkheid om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te plaatsen. Wanneer bedrijven geïnteresseerd zijn, kan er een strategische alliantie worden afgesloten om de intentie tot samenwerking vast te leggen. Tot op heden zijn bijna 100 bedrijven binnen verschillende branches bezocht. Daarvan hebben inmiddels 48 bedrijven de

alliantie ondertekend. Vanaf de start van de werkgeverstour tot en met heden zijn 75 mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk gegaan.

Werkgeverstour zichtbaarder maken

In 2015 – 2016 willen we 100 bedrijven uit verschillende branches benaderen door het accountteam (samen met wethouders) en worden circa 100 mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt bemiddeld naar werk. Ook wordt het aantal werkgevers dat de alliantie heeft ondertekend uitgebreid naar 60. Dit wordt gedaan op een ludieke manier om te laten zien welke initiatieven op het gebied van inclusief ondernemen er al plaatsvinden in Zwolle. Het aantal inclusieve werkgevers wordt zichtbaar gemaakt in het Zwolse straatbeeld. Zo wordt voelbaar en zichtbaar hoe Zwolle inclusief onderneemt en hoeveel ondernemers daar aan meedoen. De wijze waarop wij dit gaan doen wordt momenteel uitgewerkt. Er wordt bijvoorbeeld gedacht aan het zichtbaar maken van de inclusieve ondernemers als ‘blauwe’ keien.

Acquisitie nieuwe bedrijven – een gezamenlijke uitdaging!

De Zwolse inclusieve economie is gebaat bij nieuwe bedrijven die zich in Zwolle komen vestigen en inclusief willen ondernemen. Human capital, oftewel de potentiële arbeidskrachten die het nieuw te vestigen bedrijf nodig heeft, is belangrijk voor het bedrijf bij de keuze zich ergens te vestigen. Dit zou een vast onderdeel in acquisitiesprekken met deze bedrijven moeten zijn. De accounthouders van de gemeente weten wat de gemeente het bedrijf te bieden heeft. Er zijn eventueel middelen beschikbaar om bedrijven hierbij te ondersteunen. Veel van deze bedrijven zijn onderdeel van een grote keten. De onderhandeling vindt plaats met het management van deze keten. In deze gesprekken gaat het ook over het aannemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. In het gesprek met het bedrijf wordt geprobeerd de behoefte van het bedrijf scherp te krijgen. Dan kan er een goede match gemaakt worden met potentiële medewerkers en kan de gemeente het bedrijf ondersteunen daar waar nodig. Door in een vroeg stadium in gesprek te gaan met het betreffende bedrijf - het liefst vóór de start van de bouw van het bedrijf - kunnen afspraken gemaakt worden over het aannemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De gemeente faciliteert en ondersteunt bij het arbeidsfit maken van deze mensen.

De gemeente en partners stimuleren als ‘inclusief’ werkgever

De gemeente Zwolle presenteert zichzelf als werkgever op de website werkenbijzwolle.nl. Hier vinden geïnteresseerden op één plek alle informatie over werken bij de gemeente. De werkgeversdienstverlening gaat hierbij actief ondersteunen. De gemeente Zwolle creëert middels een actieplan banen en werkervaringsplekken voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het actieplan start met doelen voor 2015 en loopt tot 2026. Deze acties vinden plaats binnen de grenzen van de organisatie: gemeente Zwolle als één van de werkgevers met een opdracht vanuit de Participatiewet. Acties uit het actieplan zijn:

- Creëren van garantiebannen door middel van functiecreatie. Daarbij kijken we vooral naar wat de betrokken persoon aan waarde kan toevoegen. Voor 2015 gaat het minimaal om 4 volledige garantiebannen. In 2016 wordt dit aantal verdubbeld.
- Realiseren van werkervaringsplaatsen voor mensen uit de doelgroep waarbij een werkplek/functie op maat wordt gecreëerd. Voor 2015 gaat het om 10 werkervaringsplaatsen. In 2016 wordt dit aantal verdubbeld.
- Begeleiding van iemand uit de doelgroep door medewerkers van de gemeente. Medewerkers wenden hun professionele en persoonlijke netwerk aan om een nieuw perspectief te vinden voor deze persoon (het buddysysteem).
- Bouwen van een ‘WerkLab’: een virtueel team bestaande uit de mensen die een garantiebaan of werkervaringsplaats hebben waarin zij hun persoonlijke arbeidsontwikkeling met elkaar en hun buddy’s kunnen delen. Acties daarin zijn bijvoorbeeld het organiseren van een meet-and-greet of World Café.

Samenwerking in de werkgeversdienstverlening

Tot slot zijn er instanties zoals UWV en Wezo, die continu bezig zijn met het plaatsen van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt. De samenwerking tussen de gemeente, Wezo en UWV is van cruciaal belang om een inclusieve economie te realiseren. Dit is één van de speerpunten die in het najaar 2015 nader geconcretiseerd wordt (o.a. aan de hand van het sectorplan SW-bedrijven).

C. Sluiten van duurzame samenwerking en coalitievorming private partners

In de realisatie van de extra banen zijn de partners in de tweede schil van belang. Hierbij gaat het om de re-integratie- en uitzendbureaus, SW bedrijven en maatschappelijke organisaties. Wij werken alleen samen met organisaties die bewezen effectief/evidence based werken.

Het informeren van werkgevers, aanjagen van werkgevers om banen ter beschikking te stellen is een van de speerpunten. Ook kunnen de partners zorg dragen voor de match tussen werkgever en de kandidaat. Het netwerk van de partners wordt opengesteld en optimaal ingezet.

Samenwerking wordt niet alleen gericht op private partners, maar ook op werkzoekenden. Er zijn goede voorbeelden van netwerken en belangengroepen voor en door werkzoekenden waarmee we samenwerken. Bekende voorbeelden zijn 'de Broekriem' en 'ArboPositief'. Beide netwerken zijn ontwikkeld voor en door werkzoekenden. ArboPositief organiseert bijvoorbeeld netwerkbijeenkomsten waarin werkzoekenden elkaar helpen en stimuleren in de zoektocht naar werk. Deze samenwerking wordt verder versterkt.

D. Innoveren door het stimuleren van sociaal en inclusief ondernemerschap

Sociaal ondernemerschap betekent dat een ondernemer met zijn bedrijf bijdraagt aan een maatschappelijk doel en daarmee ook gewoon winst maakt. Een sociale onderneming heeft dus net als andere bedrijven een winstgevend business model. In dat business model krijgt het aanpakken van een maatschappelijke uitdaging een belangrijke plek. Het werken met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kan een doel van een onderneming zijn dan wel onderdeel uitmaken van de bedrijfsvoering. Vanuit de gemeente Zwolle willen we sociaal en inclusief ondernemerschap stimuleren, faciliteren en aanmoedigen door:

Rol	Omschrijving
Ondernemerschap	We willen gebruikmaken van creativiteit en ondernemerschap
Open speelveld	Iedereen kan bij ons komen met een goed voorstel en we staan open voor creatieve voorstellen
Businesscase	We vragen voorstellen uit te werken als businesscase
Rendement	We beoordelen plannen op hun rendement, zowel financieel als maatschappelijk
Proactief	We benaderen partijen proactief om hen uit te nodigen een businesscase uit te werken
Constructief en faciliterend	Wij denken graag mee en faciliteren waar het kan
Verbindingen leggen	Als we kunnen helpen door verbindingen te leggen, doen we dat graag
Pragmatisch	Waar we hobbels tegenkomen, proberen we daar (samen) oplossingen voor te vinden
Mogelijkheden	in plaats van focussen op waarom iets niet kan, zoeken we naar manieren zodat iets wel kan
Ruimte	We zoeken de ruimte en grenzen zijn niet hard

Via sociaal en maatschappelijk betrokken werkgeverschap en ondernemerschap creëren we kansen en vinden we nieuwe mogelijkheden. Het gaat dan om werkgevers die een inclusief aannamebeleid voeren en hun organisatie openstelt voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Door innovatief, sociaal ondernemerschap en betrokkenheid van ondernemers bij de stad aan te moedigen en te ondersteunen kan een olievlekwerking ontstaan. Wij investeren actief in deze samenwerking en ondersteunen, bij voorbeeld via de Social Business club, en verbreden kansrijke initiatieven.

Het collegebestuur van de gemeente Zwolle gaat zelf nog meer betrokkenheid tonen bij werkgevers. In 2015 en verder zullen de portefeuillehouders Economie en Sociale zaken & werkgelegenheid nog

vaker actief op bezoek bij Zwolse bedrijven. De combinatie met accountmanagers werkgeversdienstverlening wordt in dit verband uitdrukkelijk opgezocht en daarnaast wordt ook Zwolse ambassadeurs van inclusief werkgeverschap gevraagd (bedrijven en onderwijspartners) om andere Zwolse bedrijven te benaderen om het regionale talent te benutten.

Om kansrijke initiatieven te stimuleren en inclusief ondernemerschap te belonen kan een innovatiefonds ontwikkeld worden. Hierin kunnen werkgevers als partners van de gemeente en de gemeente zelf aan bijdragen. Het creëren van een dergelijk fonds willen wij nader onderzoeken met werkgevers. De uitwerking en haalbaarheid hiervan verwachten wij in de eerste helft van 2016 in een plan te kunnen vatten.

Belonen van sociaal en inclusief ondernemerschap

De eerdergenoemde quotumregeling die voortkomt uit de banenafspraken heeft als effect dat werkgevers die niet of onvoldoende hebben bijgedragen aan het realiseren van 'garantiebanen' (extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking die zijn ingeschreven in het doelgroepenregister) mogelijk een boete gaan krijgen. De quotumregeling is echter uitsluitend gekoppeld aan de doelgroep 'arbeidsbeperkten'.

Wij kiezen er in Zwolle echter voor om te streven naar een écht inclusieve arbeidsmarkt. Daarbij wordt inclusief ondernemerschap in de volle breedte als uitgangspunt genomen (iedereen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt telt daarin mee). Niet alleen arbeidsbeperkten die zijn opgenomen in het doelgroepenregister tellen wat ons betreft mee. Het gaat om iedereen!

In de praktijk komen wij tegen dat ondernemers plekken (willen) bieden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (en niet uit het doelgroepenregister), omdat zij een match zien tussen die persoon en hun bedrijf. Zij worden dan echter toch ontmoedigd, omdat deze personen niet 'meetellen' en er dus nog steeds mogelijke boetes boven het hoofd hangen.

Om inclusieve ondernemers niet te ontmoedigen door mogelijke boetes (€ 5.000 per niet gerealiseerde arbeidsplaats) die boven hun hoofd hangen, maar juist te belonen voor inclusief werkgeverschap voor iedereen, is het dus van belang te onderzoeken op welke wijze werkgevers en gemeente elkaar op dit vlak kunnen helpen en belonen. Dit vraagstuk nemen wij mee in de ontwikkeling van het innovatiefonds (zoals hierboven aangehaald)

E. Ophalen en delen van best practices

Voor veel Zwolse ondernemers is maatschappelijk verantwoord ondernemen heel gewoon. Bij maatschappelijk verantwoord ondernemen hoort betrokkenheid bij de inwoners van de gemeente en/of regio. Dus ook bij de inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt. In de gemeente Zwolle staat inclusief ondernemerschap hoog in het vaandel. De betrokkenheid van de Zwolse ondernemers biedt perspectief om de inclusieve economie verder vorm te geven. De Zwolse stijl van ondernemen kenmerkt zich door een "niet lullen, maar poetsen" mentaliteit: samen de schouders eronder en het probleem aanpakken. Onderstaand een aantal voorbeelden van sociaal ondernemerschap.

Voorbeeld	Omschrijving
De baan ligt voor het oppikken	Bij een distributiecentrum in Zwolle is een onderzoek gedaan naar de mogelijkheid om functies te creëren. Er is gekeken naar het werkproces van een orderpicker. Deze haalt de lijst met te picken orders op, gaat vervolgens containers in elkaar zetten en hangt deze containers achter zijn heftruck. Vervolgens gaat hij de orders picken. De taak, het in elkaar zetten van de containers, is eenvoudig werk, het is belangrijk voor het proces en het is uit het werkproces van de orderpicker te halen. Er is gekozen om een persoon de containers in elkaar te laten zetten zodat de orderpickers meer orders kunnen verwerken. Het scheelt hen een half uur per dag, voor alle orderpickers bij elkaar opgeteld is dit precies een FTE.
Dat snijdt hout	Binhout is een houtbewerkingsbedrijf dat de kennis van hout combineert met vernieuwende ontwerpen. Het onderscheidend vermogen van het bedrijf ligt in het creatieve ontwerp.

	Binhout heeft ook een sociale doelstelling, namelijk een plek bieden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. In de twee jaar dat het bedrijf bestaat heeft het aan 10 mensen een werkervaringsplaats geboden. Daarvan zijn er 3 op dit moment nog bij hen in dienst. Binhout biedt zowel langere als kortdurende trajecten waarin mensen de kans krijgen om aan unieke producten te werken en kleinschalig productiewerk te doen. Het ontwerpen van vernieuwende producten die juist in productie anders kunnen, zorgt voor een maatschappelijk draagvlak en zet werknemers hun kracht.
Schone bedden bij Isala Kliniek	Bij Isala is een onderzoek gedaan in het kader van functiecreatie. Daarbij is gekeken naar de facilitaire afdelingen. Een daarvan is schoonmaak. Het werkproces van een facilitair assistent is onderzocht, waarbij is gekeken naar elementaire taken, knelpunten en werk dat blijft liggen. Het schoonmaken van de bedden wordt gedaan door de facilitair assistent en dit hoort niet bij zijn of haar kerntaken. De facilitaire assistent heeft daardoor soms te weinig tijd voor andere werkzaamheden. Na onderzoek en observaties is ervoor gekozen om deze taak uit het werkproces van de facilitair assistent te halen. Gevolg is dat er acht medewerkers van Wezo nu bedden schoonmaken en de facilitaire assistent weer genoeg tijd heeft om zijn of haar eigen werk naar behoren te doen.

Actielijn 2. Menselijk kapitaal = investeren in inclusief onderwijs

Tijdig anticiperen op aangeven van ondernemers

Elke dag komen er in Zwolle vacatures bij, verdwijnen er banen, zijn er andere eisen voor bestaande functies of komen er nieuwe functies bij met nieuwe eisen. Deze ontwikkeling komt tot stand door een samenspel van economische randvoorwaarden in Zwolle zoals ligging, beschikbaarheid van mensen en middelen, een faciliterende overheid en gerichte investeringen van de gemeente in een innovatieve infrastructuur die ondernemers in Zwolle kan bijstaan met het vernieuwen van producten en markten. Hier moet vanuit opleidingen een antwoord komen en is een robuuste manier van groeien nodig om dit blijvend te stimuleren. Arbeidsontwikkeling van werkzoekenden, sociaal ondernemerschap en inclusief onderwijs zijn pijlers waarbinnen we gezamenlijk werken.

Meedoen naar vermogen

Meedoen naar vermogen is opgezet door Landstede Welzijn met als doel kwetsbare jongeren te koppelen aan vrijwillige personal coaches. Met als uiteindelijke doel dat deze jongeren een betaalde baan vinden of (weer) een opleiding gaan volgen. De gestructureerde en professionele inzet van deze divers samengestelde groep vrijwilligers is belangrijk. De coaches hebben ervaring op het gebied van persoonlijke coaching en loopbaancoaching. In 2015 wordt het traject voor 33 jongeren ingezet.

Doelstelling

- A. Realiseren van 250 maatwerk trajecten gericht op arbeidsontwikkeling waarvan 50 buddy relaties tussen iemand met een werkende context en iemand zonder werk met afstand tot de arbeidsmarkt.
- B. Inclusief onderwijs – versterken relatie onderwijs – arbeidsmarkt voor jeugd en kwetsbare doelgroepen als pro / vso en entree.

Aanpak

De aanpak voor extra inzet en stimuleringsmaatregelen bestaat uit arbeidsontwikkeling, sociaal ondernemerschap en inclusief onderwijs.

A. Realiseren van 250 maatwerk trajecten waarvan 50 buddy relaties gericht op arbeidsontwikkeling

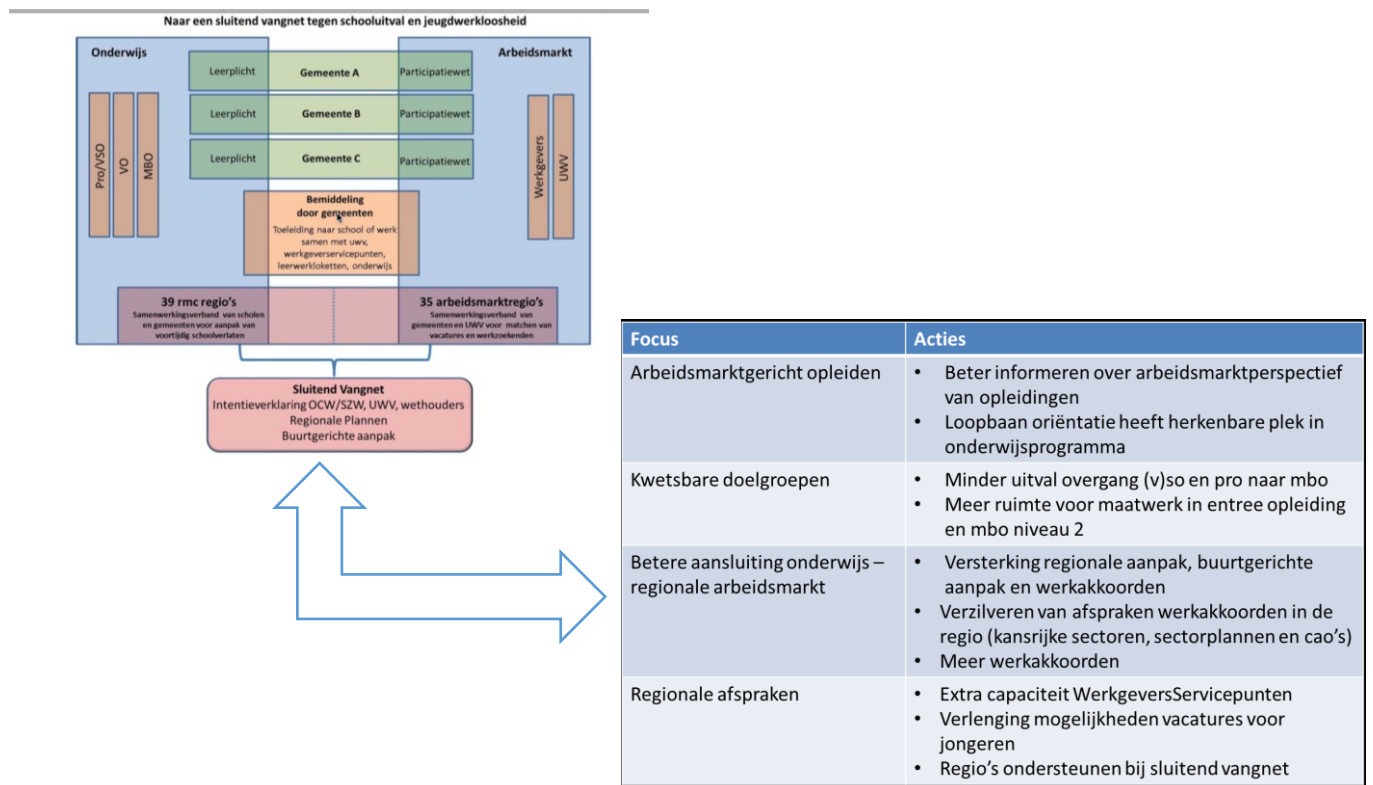
Arbeidsontwikkeling is een continu proces waarbij de (potentiele) medewerkers worden gestimuleerd en ondersteund in en naar arbeid. Enerzijds gaat het om het activeren van mensen van inactief naar actief, anderzijds gaat het om her-, bij- en omscholing. Gemeenten hebben hierin deels de regie en zijn ondersteunend. Zij jagen aan, informeren en mobiliseren via de inzet van instrumenten als het Werkgeverspunt, Werkgeversservicepunt, SW bedrijven en Werkbedrijf Regio Zwolle. Wij willen op het gebied van arbeidsontwikkeling vernieuwend zijn, meedenken en slimmere/snellere dienstverlening bieden.

Om de arbeidsontwikkeling van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt mogelijk te maken starten wij met het buddysysteem. Wij stimuleren dit actief. Vanaf heden worden jaarlijks 50 buddyrelaties gemaakt. Deze relaties hebben tot doel elkaar beter te leren begrijpen, de vraag met betrekking tot de arbeidsontwikkeling te formuleren en te werken aan de bemiddeling richting werk. Een buddyrelatie bestaat uit iemand met een werkende context en iemand zonder werk met afstand tot de arbeidsmarkt. Voor het vinden van buddy's gebruiken wij bestaande netwerken. Hiervoor gebruiken wij bijvoorbeeld relaties met werkgevers en maatschappelijke organisaties of onze eigen organisatie. De buddy biedt onder andere hulp, advies, ondersteuning en support aan de werkzoekende met afstand tot de arbeidsmarkt. Hierover worden van tevoren goede afspraken gemaakt.

B. Inclusief onderwijs

Het menselijk kapitaal staat centraal in de regio Zwolle. Menselijk kapitaal is de voorraad van competenties en kennis, en ook de sociale- en persoonlijke vaardigheden, inclusief creativiteit en

ondernemerschap. Een gerichte dialoog met opleidingsinstituten en bedrijfsleven moet zorgen dat onderwijsvernieuwing (vorm en inhoud) vraag gestuurd plaatsvindt. Ondernemers en onderwijs stimuleren voldoende aanbod van gekwalificeerde/opgeleide mensen. Gemeenten faciliteren, ook als het gaat om behoud van bedrijvigheid (waar ook laagopgeleiden werk vinden). En naast de verschillende projecten die voornamelijk gericht zijn op onder- en bovenkant van de arbeidsmarkt, is er ook aandacht voor de backbone van de arbeidsmarkt: het middenkader. Een van de grootste uitdagingen op dit moment is de diverse beleidsterreinen met elkaar te verbinden. Daar waar de economische regio Zwolle een koppeling maakt naar arbeidsmarktgericht opleiden en betere aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt ter stimulering van de economische groei, heeft de arbeidsmarktregio een andere uitdaging. In de regio Zwolle staan we voor de uitdaging om een sluitend vangnet te creëren tegen schooluitval, jeugdwerkloosheid en zijn we voor nieuwe arrangementen voor kwetsbare doelgroepen. Dit is een samenspel tussen gemeenten, onderwijs werkgevers / werknemers en het UWV. Het beleid van het ministerie SZW en ministerie van OCW is gericht op de volgende maatregelen:



Bron: ministerie SZW – brief aanpak jeugdwerkloosheid d.d. juni 2015

De aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt moet meer worden versterkt. Om dit te bereiken richten wij ons voor de korte termijn op het maken van een aantal concrete afspraken op de focuspunten uit bovenstaand schema.

In het najaar van 2015 maken wij eerst een QuickScan van de regio met sterktes en zwaktes in relatie tot onderwijs- arbeidsmarkt. Vervolgens werken we een aanpak '1.000 banen bloeien-inclusief onderwijs in Zwolle' uit met een aantal partners van de Zwolse 8. Dit verbinden wij met het werkprogramma dat in het Werkbedrijf Regio Zwolle is bepaald ter uitvoering van de regionale opgave.

De gemeente pakt regie en neemt initiatief door het gesprek aan te gaan en een aanpak te destilleren hieruit. De aanpak wordt vormgegeven door de partners. Eind december 2015 is deze aanpak gereed en zijn de eerste acties uitgevoerd.

Businesscase naar pASSend werk

In het domein Techniek van Hogeschool Windesheim studeren ongeveer 120 studenten met Autisme Spectrum Stoornis (ASS) (bron: decanaat Hogeschool Windesheim). Dit aantal groeit elk jaar. Het grootste deel van deze studenten haalt (met of zonder extra begeleiding) zonder al te veel moeite hun propedeuse. Veel van deze studenten stagneren echter in hun studie op het moment dat zij de eerste stappen richting arbeidsmarkt zetten. Dat komt omdat zij op dat moment in een nieuwe omgeving komen en voor het eerst in een complexe context een individuele opdracht uitvoeren, waarin vaak te weinig tijd en expertise is voor de benodigde begeleiding. Hiermee blijft een enorm potentieel onbenut, terwijl de vraag van de arbeidsmarkt naar hoog opgeleide technici en informatici groot is! De gemeente werkt daarom in het project pASSend werk samen met Hogeschool Windesheim, het bedrijfsleven en UWV om deze jongeren toch aan het werk te krijgen. Talentvolle studenten met ASS worden begeleid in het succesvol verwerven en afronden van een passende stage- of afstudeerplaats met uitzicht op een werkervaringsplaats of vaste aanstelling.

Actielijn 3. Grenzeloos = investeren in inclusief (samen) werken!

Samenwerken in de regionale context

De gemeente Zwolle is onderdeel van de arbeidsmarktregio Zwolle. Arbeidsmarktregio's leveren een bijdrage aan een sociaaleconomische ontwikkeling die recht doet aan de potenties, behoeften en voorkeuren. De arbeidsmarktregio's spelen in op regionale arbeidsmarktknelpunten (zoals de nieuwe flexwet) en op internationale c.q. Europese ontwikkelingen. Hierbij gaat het om een passende samenwerkingsvorm met partners als gemeenten, sociale partners, onderwijsinstellingen en het bedrijfsleven. Krachten worden gebundeld om met elkaar kansen en banen te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Jouw inzet wordt gezien! – Reuring in de regio

Afgelopen vrijdag 26 juni bruiste de regio Zwolle van activiteit rond het thema 'inclusieve arbeidsmarkt'. De samenwerkende partners van Werkbedrijf Regio Zwolle zorgden die dag voor 'reuring in de regio' met bedrijfsbezoeken, ontbijtsessies en een feestelijke afsluiting op praktijkschool De Maat/ ATC Ommen in aanwezigheid van staatssecretaris Jetta Klijnsma. Doel van de regionale actiedag was om in 2016 1.000 banen te realiseren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Onder het motto 'Jouw inzet wordt gezien' gingen wethouders en accounthouders op bezoek bij bedrijven in de eigen gemeente. Sommigen deden dat om bedrijven die al maatschappelijk ondernemen te laten merken dat hun inzet wordt gezien. In andere gevallen werden bedrijven juist bewust gemaakt van het belang van een inclusieve arbeidsmarkt. Volgens de Zwolse wethouder Nelleke Vedelaar maakten de bezoeken nog eens duidelijk dat er ongelooflijk veel energie in de regio zit.

Doelstelling

- A. *Samenwerken met onze partners en zorgdragen voor aanvullende agendering is hierbij ons uitgangspunt.*
- B. *Stroomlijnen van optimale communicatie richting werkgevers en kandidaten uit de doelgroep.*

A. Samenwerken en zorgdragen voor aanvullende agendering in de regio

In de regio IJssel-Vecht bundelen 14 gemeenten, werkgevers- en werknemersorganisaties, onderwijsinstellingen en UWV hun kennis en kunde in het Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid (RPA), met als doel te komen tot een gezonde regionale arbeidsmarkt. Op 22 januari 2014 hebben de vertegenwoordigers van gemeenten, werkgevers- en werknemersorganisaties, onderwijsinstellingen en UWV 'het Sociaal Akkoord 2014-2017' ondertekend. Het akkoord beschrijft onder andere de wijze waarop het Werkbedrijf Regio Zwolle zich inzet om het 1.000 leerwerk-, garantiebannen en plaatsingen te realiseren. Bij het Werkbedrijf Regio Zwolle zijn de uitgangspunten:

- Werkgever staat centraal;
- Gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het realiseren van 1.000 (leerwerk- en garantie)banen;
- Bestuurlijk commitment en inzet om de achterban te mobiliseren;
- Regionale afstemming van het basispakket instrumenten en dienstverlening aan werkgevers;
- Verknoping en samenwerking met bestaande structuren in de regio;
- Heldere dienstverlening voor werkgevers en werkzoekenden;
- Heldere en consistente communicatie.

In het werkprogramma 'Jouw inzet wordt gezien' worden de acties uitgelijnd voor de komende twee jaar. De partners in de regio werken hier samen aan om 1.000 extra leerwerk- en garantiebannen te realiseren. Het werkprogramma bestaat uit de volgende actielijnen: harmonisatie basispakket instrumenten, vormgeving transparant arbeidsaanbod en inrichting cliëntendienstverlening, vormgeving transparant vacature-aanbod en inrichting werkgeversdienstverlening, marketing, experimenten en pilots – innovatie in de regio en monitoring. Uit dit werkprogramma volgt in de loop van de tijd aanvullende agendering.

De Provincie Overijssel zoekt actief samenwerking met de gemeente bij het vormgeven van de nieuwe innovatie-agenda voor de economische regio. De gemeente Zwolle neemt als centrumgemeente in het Regionaal Werkbedrijf actief deel aan dit proces om te komen tot een innovatie-agenda voor 2016 e.v. waarvan de inclusieve arbeidsmarkt zichtbaar onderdeel uitmaakt.

B. Communicatie

Wij communiceren actief over wat de inclusieve manier van ondernemen in Zwolle inhoudt. Onder actielijn 1 (pag. 9) is al aangegeven dat de gemeente Zwolle actief bijdraagt aan het bieden van leerwerkplekken binnen de organisatie en via opdrachtgeverschap met partners in de dagbesteding. De uitdagingen en de mooie momenten in deze gezamenlijke zoektocht worden in beeld gebracht in een documentaire die dit najaar te zien is op de nieuwe website van het Werkbedrijf Regio Zwolle. Daar worden succesverhalen over de inclusieve economie in Zwolle gedeeld en komen werkgevers én mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het woord. Ook brengen we de zoektocht van de gemeente zelf, in het werken met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, in beeld. Op de website wordt zichtbaar hoeveel mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt ondertussen geplaatst zijn. Er wordt zichtbaar hoeveel allianties er middels de werkgeverstour zijn gesloten en wat dat heeft opgeleverd. Er is informatie op te vinden voor werkgevers over hoe ze mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst zouden kunnen nemen. Ook 'offline' gaan we het verhaal over de inclusieve economie van Zwolle presenteren. Dat doen wij onder andere via een netwerkevenement en door het actief benaderen van ondernemers. Werkgevers die al inclusief werken krijgen tijdens het netwerkevenement de mogelijkheid om hun verhaal te vertellen en op treden als ambassadeur van Zwolle inclusief. Ook mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt worden uitgenodigd voor het evenement. We zoeken daarbij ook uitdrukkelijk aansluiting bij werkgeversnetwerken, zoals ArboPositief. Werkzoekenden kunnen hier in gesprek gaan met een toekomstige werkgever. Enerzijds sluiten we hierbij aan bij de ontwikkelingen van het Werkbedrijf Regio Zwolle, anderzijds maken we zelf budget vrij om Zwolse acties te ondersteunen.

Planning 2015 – 2016

Nr.	Actielijn	Activiteit	okt	nov	dec	jan	feb	mrt	apr	mei	jun	jul	aug	sept	okt	nov	dec	
1.	Vernieuwend ondernemen = investeren in inclusief ondernemen	Informatie arbeidsmarktontwikkeling	voorbereiding			r1									voorbereiding		r2	
		Optimaliseren dienstverlening - inzet 0,6 FTE projectleider werkgeversdienstverlening		w&s	actief	projectleider gedurende het gehele jaar												
		Werkgeverstour regulier en blauwe keien route (2500 euro per keer, 3x per jaar)	voorbereiding			1	voorbereiding			2	voorbereiding			3	voorbereiding			
		Acquisitie ondersteunende materialen	voorbereiding			am												
		Gemeente en partners als inclusief werkgever:																
		Buddysysteem (1500 euro per buddy, 10 per jaar)	voorbereiding			start met 10 buddy trajecten gedurende het jaar												
		WerkLab				voorbereiding			start Werklab en optimale kennisdeling									
		Coalitievorming private partners - inzet 0,4 FTE projectleider private partners		w&s	actief	projectleider gedurende het gehele jaar												
		Innovatiefonds sociaal en inclusief ondernemerschap	voorbereiding			start aanvragen innovatiefonds, audits en ophalen resultaat												
		Ophalen en delen best practices										voorbereiding	bp					
2.	Menselijk kapitaal = investeren in inclusief onderwijs	Realiseren 200 maatwerktrajecten (1.000 euro per traject)	voorbereiding			start met uitrol van 200 maatwerktrajecten												
		Realiseren van 50 buddy relaties - buddy systeem (1.500 euro per buddy)				voorbereiding			start met uitrol 50 buddy trajecten									
		Inclusief onderwijs - inzet van 0,5 FTE projectleider onderwijs - arbeidsmarkt		w&s	actief	projectleider gedurende het gehele jaar												
3.	Grenzeeloos = investeren in inclusief (samen)werken!	Samenwerken en zorgdragen voor aanvullende agendering	doorlopend in de regio - zie uitvoeringsprogramma															
		Communicatie																
		Zwolse webpagina met benodigde informatie / goede voorbeelden	voorbereiding			1	voorbereiding			2	voorbereiding			3	voorbereiding			
		Zwolse netwerk events - Zwolle inclusief (2x per jaar 12.500 per event)					voorbereiding			1				voorbereiding		2		

Financiën 2015 – 2016

De dekking van de activiteiten uit dit plan vindt plaats binnen het Participatiebudget. Voor een nader uit te werken innovatiefonds zal mogelijk een extra financiële (co-)financieringsbijdrage nodig zijn. Wanneer dat het geval is, zal hierover een separaat voorstel worden voorgelegd.