

AIZ

Jaargang 1
December 2022 — Drenthe

KWARTAAL

INZICHT 12/22





INHOUD

Waardering is een belangrijke sleutel voor behoud van medewerkers	5
Duiding stand van zaken en ontwikkelingen arbeidsmarkt	7
Kiezen	
WK Waterstofrace: een wedstrijd met spin off	12
On Stage: Alles mag je worden, behalve ongelukkig!	13
Leuk en leerzaam: 3D on the Move	14
Leren	
Zorg en welzijnover grenzen heen	15
RIF Hospitality Talent Hubs	16
Subsidieregeling stageplaats of leerwerkplek	17
Werken	
Tweede editie: Iedereen blijft meedoen in ondernemend Drenthe!	18
Kansen verzilveren voor technisch vakmanschap	20
Maak werk van je talent!	22
Servicepunt Techniek Noord	23
Kerncijfers en belangrijkste trends en ontwikkelingen december 2022	24
Pestle-analyse	28
Inzicht in arbeidsmarktknelpunten voor de uitvoering van het klimaatbeleid	30
ArbeidsmarktInZicht kennisbank	32
ArbeidsmarktInZicht: visie en doelstelling	34

WAARDERING IS EEN BELANGRIJKE SLEUTEL VOOR BEHOUD VAN MEDEWERKERS



Met de huidige en toekomstige uitdagingen op het gebied van klimaat, leefomgeving, energietransitie, zorg en woningbouw hebben we gekwalificeerde mensen nodig die meehelpen om de vraagstukken op te lossen. Daarbij zijn goede (werk)omstandigheden van groot belang. De ontwikkelingen vragen om een snel handelende overheid, die flexibel is, zich snel aanpast en meegaat in veranderingen.

Werkgevers in bijna alle sectoren hebben vandaag de dag grote moeite met het vinden van nieuw personeel, maar zij kampen ook met de vraag hoe zij huidig personeel kunnen behouden. Een belangrijke oorzaak van de huidige krappe arbeidsmarkt is de vergrijzing. De verwachtingen laten zien dat deze trend nog wel een poosje doorzet. De oudere medewerkers vormen belangrijk menselijk kapitaal. Ze beschikken over werkervaring, vakkennis en een uitgebreid netwerk. Ouderen zijn bovendien vaak gemotiveerd en loyaal. Het is voor arbeidsorganisaties belangrijk dit kapitaal zo lang mogelijk vitaal te houden en zo te behouden voor de arbeidsmarkt.

Oplossingen die mee kunnen helpen aan het verkleinen van de krapte op de arbeidsmarkt liggen niet voor het oprapen maar zijn er wel. Een deel van de oplossing is het waarderen van werknemers. Dit vormt namelijk een belangrijke drijfveer op de werkvloer. Mensen die zich gewaardeerd voelen, zijn gelukkiger. Dat kan op veel verschillende manieren, persoonlijke waardering, een financiële beloning of het bieden van kansen. Erkenning van goede prestaties, een blijk van waardering, geeft namelijk een gevoel dat taken goed uitgevoerd worden en dat de baan perfect past. Hierdoor worden mensen gemotiveerder, productiever en meer gefocust op persoonlijke ontwikkeling. Het draagt dus bij aan het behouden van werknemers.

Naast het behouden van werknemers kunnen we ook anders kijken naar het invullen van vacatures. Een belangrijke factor hierbij is de instroom van jongeren. Samen kunnen we onder meer jongeren enthousiast maken voor sectoren als techniek en zorg. Even belangrijk als aandacht voor hun (werk)geluk zijn maatregelen om perspectief te bieden aan medewerkers in sectoren die nu snel veranderen. Wie het verloop weet terug te brengen, bijvoorbeeld door niet te bang te zijn om mensen aansprekende scholingsmogelijkheden te bieden, hoeft minder te werven.

Met dit magazine laten we zien hoe we samen met partijen jongeren enthousiast kunnen maken voor sectoren als techniek, ICT en zorg. Het magazine biedt een overzicht van de trends die de arbeidsmarkt momenteel beïnvloeden en verwijst naar de meest actuele gegevens op ArbeidsmarktInZicht.nl. Verder vindt u informatie over beschikbare regelingen, lopende programma's en succesvolle projecten van en voor werkgevers, werknemers, onderwijs en maatschappelijke organisaties in Drenthe.

Om vooruit te gaan in deze branche is het van belang om over grenzen heen te kijken, van elkaar te leren en met elkaar de antwoorden en oplossingen te vinden en te blijven ontwikkelen.

Nelleke Vedelaar
gedeputeerde Onderwijs en Arbeidsmarkt
December 2022



DUIDING STAND VAN ZAKEN EN ONTWIKKELINGEN ARBEIDSMARKT

**Hoe staat het ervoor?
Welke bewegingen zijn opvallend en waar kunnen beleidsmakers,
werkgevers en werknemers rekening mee houden?
In kort bestek worden trends en opvallende veranderingen
toegelicht en verhelderd.**

ECONOMIE

Nu de restricties met betrekking tot covid zijn opgeheven laten de economische indicatoren tegen de verwachting in geen “normaler” beeld zien. 4 van de 13 indicatoren van de conjunctuurklok van het CBS zijn lager uitgekomen dan de langjarige trend. 6 indicatoren laten een afname zien, 4 een lichte toename: de ontwikkeling van de indicatoren ziet er niet goed uit. De energieproblemen ten gevolge van de aanval van Rusland op Oekraïne leiden tot een torenhoge inflatie, vooral van de energieprijzen, maar de prijzen van andere producten volgen. De druk op loonstijging neemt inmiddels ook toe. De hoge inflatie leidt vervolgens tot een afname van het consumenten- en producentenvertrouwen en beïnvloedt ook andere indicatoren.

Opvallend is wel dat het Bbp in het tweede kwartaal nog met 2,6 procent groeide; dit in tegenstelling tot de ons omringende landen. Deze stijging werd veroorzaakt door toegenomen investeringen en export. Volgens het CBS boekten bedrijven nooit eerder zo’n hoge winst in het tweede kwartaal als in 2022. Ook de consumptie nam toe. Consumenten hadden blijkbaar wat in te halen na de lockdowns.

Voor Noord-Holland en Zeeland laten een fikse groei zien. Drenthe liet van het tweede kwartaal van 2021 tot hetzelfde kwartaal in 2022 een economische groei van 4% zien, iets lager dan het Nederlandse gemiddelde.

PROVINCIEAAM	BBP-VERANDERING (%)
Groningen	3
Friesland	4
Drenthe	4
Overijssel	5
Flevoland	5
Gelderland	5
Utrecht	5
Noord-Holland	10
Zuid-Holland	5
Zeeland	8
Noord-Brabant	5
Limburg	5

Economische groei 2e kwartaal 2022 t.o.v. 2e kwartaal 2021

De maatregelen van de regering om de energielasten te beperken hebben een positieve invloed op de economie en daarmee op de arbeidsmarkt. Vraag is echter of dit voldoende is. Daarnaast is het de vraag of de zogeheten sectorplannen voldoende zijn om een eventuele nieuwe covidgolf zodanig in te dammen dat lockdowns voorkomen kunnen worden.

WERKGELEGENHEID

De werkgelegenheid van werknemers en zelfstandigen nam in het tweede kwartaal (seizoensgecorrigeerd) toe met 2,6%, net als het Bbp. Voor een deel heeft dit met herstel van de consumptie na covid te maken. Het probleem is nu vooral dat bedrijven door personeelstekort niet optimaal kunnen profiteren van de opleving: winkels en horeca beperken de openingstijden en NS, Schiphol en rechtbanken schrappen in de dienstverlening. Het tekort heeft ofwel te maken met al langer bestaande tekorten of met het feit dat werknemers tijdens de covidcrisis ander werk hebben gevonden. De stijgende energielasten bedreigen echter de werkgelegenheid. Omdat die kosten de opbrengsten fors overtreffen, leggen steeds meer bedrijven de productie geheel of gedeeltelijk stil: de zware industrie – bijvoorbeeld zinkproducent



Nyrstar - maar ook (rozen)kwekerijen, bakkerijen, zwembaden, ijsbanen, horeca, en de wasserijen (met gevolgen voor de zorg).

BEROEPSBEVOLKING/WERKZOEKENDEN

Het CPB ziet de vergrijzing van de beroepsbevolking als de grootste bedreiging voor de ontwikkeling van de economie doordat de werkgelegenheid niet kan toenemen. Het inschakelen van meer (arbeids)migranten en het inzetten van onbenut arbeidsaanbod zijn opties om de omvang van de beroepsbevolking op niveau te houden.

De helft van de arbeidsmigranten werkt als uitzendkracht en de helft heeft een direct dienstverband bij de inlener, blijkt uit onderzoek van uitzendkoepels ABU en NBBU.

Er zijn in Nederland momenteel ruim 750 duizend **arbeidsmigranten**, exclusief scholieren en studenten, 60% van hen is Pools. De helft van de arbeidsmigranten werkt als uitzendkracht en de helft heeft een direct dienstverband bij de inlener, blijkt uit onderzoek van uitzendkoepels ABU en NBBU. Arbeidsmigranten werken vooral in de logistiek, tuinbouw, voedingsindustrie, metaalsector, landbouw en het transport, maar ook in de vele distributiecentra. Ook in de bouw zijn arbeidsmigranten hard nodig om de woningbouwopgaven van het kabinet te kunnen verwezenlijken. Er zijn verschillende argumenten om niet te zeer te leunen op arbeidsmigranten (anders dan de hoogopgeleide technici en IT-ers die we graag naar Nederland zien komen). Een belangrijk argument is dat ze relatief vaak een uitkering zouden hebben, maar onderzoek van de universiteit Leiden laat zien dat eerder het tegenovergestelde het geval is. Een tweede argument is dat ze een te groot beslag op woningen leggen. Het is namelijk de vraag waar de arbeidsmigranten vandaan moeten komen. De landen ten oosten van Nederland kennen een nog veel grotere vergrijzing dan ons land. Polen kiezen vaak voor het dichterbij gelegen Duitsland en Oekraïners willen na de oorlog weer terug. Dat verklaart mogelijk ook het voorstel van de Europese Commissie om naar Noord-Afrika te kijken.

Een tweede optie is het **mobiliseren van onbenut arbeidsaanbod**. Twee varianten zijn interessant. De eerste is mensen zonder werk mobiliseren. Daar zijn gemeenten, UWV en andere stakeholders natuurlijk al hard mee bezig. De vraag is hoe groot de doelgroep daarvoor is. Immers jongeren die nog een opleiding volgen behoren ook tot dit werkloze arbeidsaanbod, evenals ouderen die bijna aan hun pensioen toe zijn. Verder speelt bij een deel van het onbenut arbeidsaanbod niet eenvoudig op te lossen multiproblematiek. 67.000 personen staan bij het UWV ingeschreven en ook nog eens op een kansrijk beroep. Dan is het de vraag wat er aan de hand is waardoor deze mensen nog niet aan het werk zijn. Vaak blijken ze dan toch niet te beschikken over de juiste kwalificaties.

Een tweede variant om onbenut arbeidsaanbod te mobiliseren is al vaker in dit magazine aan de orde geweest: mensen meer uren laten maken. Om dit voor elkaar te krijgen ligt de bal echter evenzeer bij werkgevers als bij werknemers (als misschien bij de belastingregels) want het moet de vooral vrouwelijke parttimers ook mogelijk worden gemaakt die extra uren te werken. Inzet op arbeidsomstandigheden, werkdruk, opleidingen en roosters kan dan enorm helpen. Mogelijk dat de voorgestelde oplossing van de Utrechtse hoogleraar Tanja van der Lippe over structurele benutting van vrouwelijk talent op de arbeidsmarkt een doorbraak kan forceren. Door een beroep te doen op het Nationaal Groeifonds hoopt zij de sterk institutioneel verankerde deeltijdcultuur te breken. Denk hierbij aan het opschalen van experimenten rond roostering, thuiswerken, combinatiebanen en ook het veranderen van de taakverdeling binnenshuis.

Hier ligt ook een link met het ziekteverzuim. Het aantal ziekmeldingen op het werk is weliswaar terug op het niveau van voor covid, het aandeel van psychisch verzuim is echter met 10 procent gestegen. Vermindering van de werkdruk lijkt daarom niet alleen van belang om werknemers meer uren te laten werken, maar ook om de huidige werknemers voor hun werk te behouden.



VACATURES EN WERKZOEKENDEN

Eind juni stonden er 467 duizend vacatures open, 16 duizend meer dan aan het einde van het eerste kwartaal. Dit is het achtste kwartaal op rij dat het aantal vacatures toeneemt. In twee jaar tijd is het aantal openstaande vacatures meer dan verdubbeld. De spanningsindicator van UWV laat zien dat de arbeidsmarkt in alle beroepen krap is. Steeds meer bedrijven zien geen oplossing en passen hun bedrijfsactiviteiten aan aan de beschikbaarheid van personeel. Dit vooral om het resterende personeel niet te zwaar te belasten. Het CPB verwachtte een dergelijke situatie voor 2026-7, maar op verschillende plaatsen blijkt de arbeidsmarkt nu al leidend te zijn voor de economie.

WERKLOOSHEID

Toch neemt het aantal werklozen al maandenlang toe. In augustus 2022 lag het aantal werklozen op 378 duizend, 3,8 procent van de beroepsbevolking. De toename wordt niet veroorzaakt door de groep mensen met een bijstandsuitkering. Dat aantal is op het laagste niveau van de afgelopen negen jaar. Mogelijk komt de gestegen werkloosheid doordat de schoolverlaters wat meer tijd nemen om een baan te overwegen. Ze hebben het immers vaak voor het kiezen qua werkgever.

SECTOREN EN BEROEPEN

Techniek, zorg en onderwijs kampen met grote personeelstekorten, maar die zijn er inmiddels ook in andere sectoren, waaronder de horeca en de retail. Na covid namen de verkopen toe en hoewel die nu door de stijgende inflatie teruglopen, leidt dit nog niet direct tot veel faillissementen. Daardoor blijft het personeelstekort bestaan. Als de consumptie door het koopkrachtpakket van het kabinet weer op het peil van vóór de covidcrisis kan komen, zal dit nog sterker voelbaar worden en zullen openingstijden en dienstverlening van handel en horeca afnemen. Dat vraagt aanpassing van de consument, die overigens niet meteen uit de fysieke winkels naar de e-commerce en uit de horeca naar de thuisbezorgers kan overstappen, want ook de IT kent personeelsproblemen.

Juist nu zou de energietransitie een impuls kunnen krijgen door de combinatie van de stijgende energielasten en het beschikbaar komen van het geld dat tijdens de covidcrisis is gespaard.

Voor de **techniek en IT** gaat het nu echt knellen. De uitstroom uit het beroepsonderwijs neemt nog steeds af. In de IT-sector is - net als in de zorg - sprake van een stijgend verloop van personeel. De toenemende werkdruk speelt hierbij een belangrijke rol. De uitweg voor de industrie en bouw lijkt een groei van de arbeidsproductiviteit te zijn maar op dat gebied is het laaghangend fruit vaak al geplukt. Alleen bij de ‘achterblijvers’ is op dit gebied nog winst te boeken. De productiviteitsgroei neemt af. Daaraan is ook het tekort aan IT-personeel debet en het feit dat, van het zittend personeel steeds meer IT-skills, digitale skills en technisch abstractievermogen worden gevraagd. Het gevaar is dat steeds meer bedrijven de ‘gemakkelijke’ weg kiezen: ze concentreren zich op de bedrijfsactiviteiten waar de meeste winst is te boeken. Juist nu zou de energietransitie een impuls kunnen krijgen door de combinatie van de stijgende energielasten en het beschikbaar komen van het geld dat tijdens de covidcrisis is gespaard. Een dergelijke impuls loopt echter vast op personeelstekorten in de installatie- en energiesector. Particulieren en bedrijven die aanpassingen willen doorvoeren om hun energielasten te beperken, zijn daardoor steeds duurder uit.



In de **zorg** is het uitgangspunt inmiddels dat de personeelsproblematiek niet met de gebruikelijke middelen is op te lossen. Men gaat ervan uit dat men het in de toekomst met minder personeel moet doen dan nodig is om het werk op de huidige manier uit te voeren. Oplossingen worden gezocht in de technologie maar ook in meer zeggenschap voor beroepsbeoefenaren die daardoor zelf effectieve en efficiënte oplossingen kunnen doorvoeren en zo zelfs beter voor de sector behouden blijven. Ook betere samenwerking binnen het nogal versplinterde zorglandschap en minder administratieve lasten bieden mogelijkheden. Daarvoor moeten dan wel belemmeringen in de sfeer van mededinging, privacy (Nederland is hierin strikter dan de EU) en btw-tarieven worden weggenomen. Sommige zorginstellingen zoeken het ook in de vermindering van de afhankelijkheid van zzp-ers en uitzendkrachten. Hiermee lopen ze vooruit op wetgeving die een groot aantal zzp-ers en uitzendkrachten zal dwingen om weer in dienst van de instellingen te gaan werken (zie ook verderop in het hoofdstuk over de PESTLE).

In de zorg is het uitgangspunt inmiddels dat de personeelsproblematiek niet met de gebruikelijke middelen is op te lossen.

Ook in het **onderwijs** wordt samenwerking steeds meer gezien als oplossing voor de personele problemen. In het basisonderwijs zou bijvoorbeeld de samenvoeging van kleine scholen het tekort aan onderwijzend personeel voor een flink deel oplossen. In het voortgezet onderwijs en mbo nemen de tekorten toe in alle vakken met uitzondering van kunst en cultuur. Hier hebben echter al veel fusies plaatsgehad. Net als in het basisonderwijs is de krapte het grootst in de Randstad.



Voor de techniek en IT gaat het nu echt knellen. De uitstroom uit het beroepsonderwijs neemt nog steeds af. In de IT-sector is - net als in de zorg - sprake van een stijgend verloop van personeel.

WK WATERSTOFRACE: EEN WEDSTRIJD MET SPIN OFF

De komende jaren wordt het vak van automonteur veelzijdiger dan ooit tevoren. De monteurs van de toekomst onderhouden namelijk niet alleen de traditionele fossiele-brandstof auto's en het nieuwere elektrische wagenpark, zij bereiden zich ook voor op de transitie naar waterstofmotoren. De mbo-studenten van het Drenthe College bij de TT-baan in Assen konden de afgelopen jaren voor die laatste nieuwe techniek al een keuzedeel 'Waterstof' volgen met als kers op de taart: deelname aan het Nederlands Kampioenschap en zelfs het Wereld Kampioenschap Waterstofrace 2022 afgelopen juni.

Met het oog op de noodzakelijke verduurzaming is er grote vraag naar jonge mensen met een technische opleiding. Het is interessant om te zien hoe opleidingen, overheden en bedrijfsleven proberen om techniek en technologie onder de aandacht te brengen. Dick Huisman, opleidingsmanager bij het TT-instituut van het Drenthe College, heeft een aansprekende vorm opgebouwd. 'Met de steun van de Provincie, Techniekpact Noord, Sterk Techniekonderwijs organiseerden we in 2018 en 2019 het NK Waterstofrace voor radio bestuurbare raceauto's. Daardoor konden we ook het WK organiseren.' Het WK was onderdeel van een groter driedaags programma 'Horizon Hydrogen Grand Prix' over waterstof, energie en duurzaamheid in de Bonte Wever in Assen.



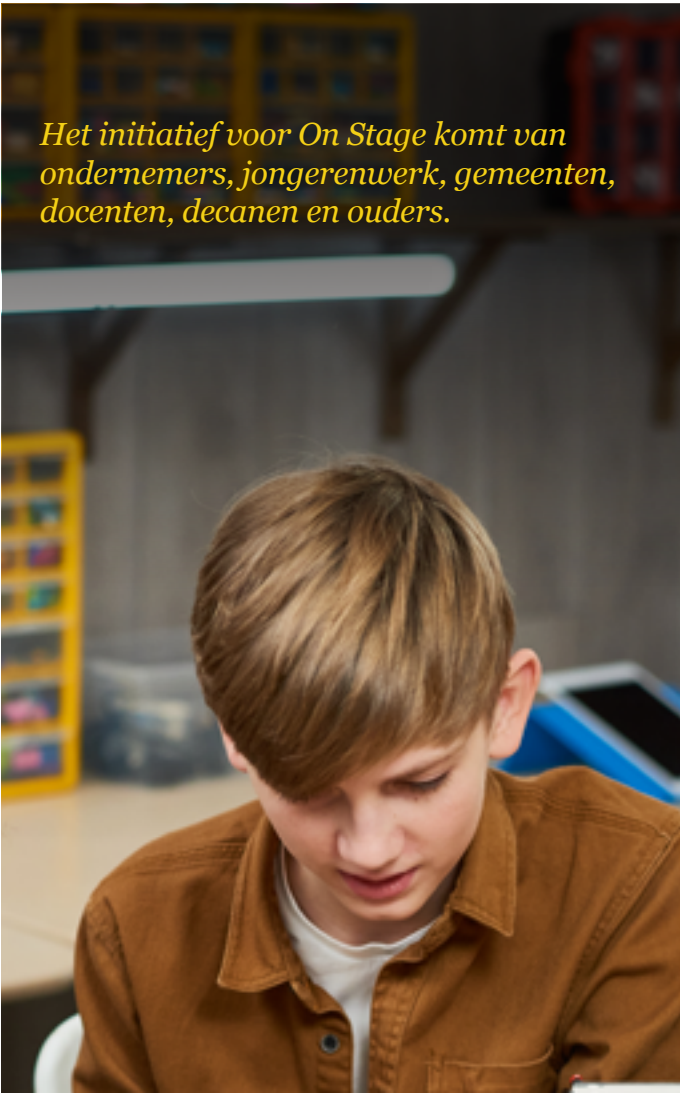
VERLEIDEN
'Dit soort events zijn essentieel om jongeren te interesseren voor de techniek', aldus Dick Huisman. 'Zo'n race biedt competitie en is aansprekend. Tegelijk laat je jonge mensen ervaren dat techniek niet altijd smerig is. Het is juist zo dat het steeds meer draait om verfijning, data, digitaliseren en programmeren. Dat maakt techniek ook aansprekender voor meiden. De side events zijn dan ook minstens zo belangrijk als het WK zelf.'

VERBINDEN
Dick Huisman benadrukt dat de effecten van een dergelijk event moeilijk zijn vast te stellen: 'Meer mensen interesseren voor techniek blijft een kwestie van lange adem en aandacht voor techniek bij jonge kinderen. Het is belangrijk dat techniek & wetenschap een verplicht onderdeel wordt van de opleiding tot leraar in het basisonderwijs. Verder zijn regionaal en lokaal gerichte programma's als Sterk Techniekonderwijs (STO) voor vmbo en mbo ontzettend belangrijk. Daarmee maak je in samenwerking met het lokale bedrijfsleven en de overheid heel concreet hoe leuk techniek kan zijn. Samen ontwikkel je niet alleen ideeën en een aanbod om mensen voor de sector te behouden door hen goed op te leiden, maar je bedenkt ook hoe je de toekomst tegemoet treedt. Met dit WK hebben we laten zien wat er lukt als je de verbinding met elkaar zoekt!'

ON STAGE: ALLES MAG JE WORDEN, BEHALVE ONGELUKKIG!

On Stage is een Beroepenfeest en een Doe Dag voor (vmbo-)leerlingen van 12 tot 16 jaar. In maart 2023 wordt in Hogeveen alweer de zesde editie gehouden van dit succesvolle maatschappelijke project. Ook in de regio Assen gaat On Stage van start. Hier bereiden zeven scholen zich voor. Het initiatief voor On Stage komt van ondernemers, jongerenwerk, gemeenten, docenten, decanen en ouders. Zij brachten de belangen van de jongeren, het onderwijs, bedrijven en de samenleving bij elkaar in deze inspirerende vorm.

VMBO On Stage draait om netwerkbewustzijn, netwerkgedrag en relatiebeheer. Dat ontwikkelt zich in een aansprekende setting doordat jongeren tijdens het On Stage feest met beroepsbeoefenaars in gesprek gaan over beroep en werkdag. Die dag maken ze ook een afspraak voor een Werkbezoek op de Doe Dag die enkele weken later wordt gehouden. VMBO On Stage laat zo een tegengeluid horen aan de negatieve beeldvorming rondom (vmbo-)onderwijs. Een gerichte voorbereiding kan (vmbo-)jongeren namelijk helpen om hun plaats in te nemen in de maatschappij en op de arbeidsmarkt. Jongeren delen hun toekomstdromen, krijgen hulp bij de keuze voor een (levens)loopbaan en leggen duurzame contacten. Het hele schooljaar zijn er activiteiten, materialen en momenten die bijdragen aan deze beroepenoriëntatie - alles gericht op een duurzaam netwerk tussen onderwijs, jongerenwerk en bedrijfsleven.



Meer weten: www.onderwijsonstage.nl

LEUK EN LEERZAAM: 3D ON THE MOVE

De maakindustrie is een belangrijk stuwend onderdeel van de Drentse economie. Om deze industrie de komende jaren te behouden en te versterken, moet worden geïnvesteerd in beroepsvoorlichting en onderwijs, zodat de instroom in technische beroepen toeneemt. Dat begint al in het primair onderwijs. ‘3D on the Move’ brengt sinds 2015 tientallen leerlingen in het primair en voortgezet onderwijs in contact met ondernemerschap en techniek.

3D-printers hebben sinds 2015 bij 9 basisscholen in Klazienaveen een prominente rol gekregen in het lesprogramma Wetenschap en Technologie, onderdeel van het domein ‘digitale geletterdheid’. Met een voucherregeling konden de scholen 3D-printers aanschaffen. Dankzij aanvullende steun van de provincie Drenthe konden deze scholen en het Esdal College sinds 2017 het project ‘3D printer Kids Bizz Klazienaveen’ uitvoeren. Inmiddels is dit onder de naam ‘3D on the Move’ niet meer weg te denken.

Leerlingen zetten zelf een bedrijf op en voeren een realistische opdracht voor een opdrachtgever uit. Ze doorlopen het totale proces van ondernemen: van acquisitie doen tot de oplevering van het eindproduct

ONDERNEMEN

‘3D on the Move’ blijkt door de combinatie van techniek (programmeren, ontwerpen, product design, 3D-printen) en ondernemen een aansprekende didactiek. Leerlingen zetten namelijk zelf een bedrijf op en voeren een realistische opdracht voor een opdrachtgever uit. Zij doorlopen het totale proces van ondernemen: van acquisitie doen tot de oplevering van het eindproduct en worden zo aangesproken op 21-eeuwse vaardigheden als creativiteit, doorzettingsvermogen, verantwoordelijkheid nemen en samenwerken. Ook de lokale ondernemers zijn enthousiast geworden en zien nieuwe kansen voor de toepassing van 3D-printen voor de maakindustrie.

MEER

Het is de bedoeling dat meer Drentse scholen mee gaan doen en dat er meer wordt samengewerkt met bedrijven. Op die manier versterkt ‘3D on the Move’ door kennisuitwisseling de samenwerking tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Bedrijven leren hoe ze kinderen enthousiast kunnen maken voor techniek en scholen ontdekken welke technische innovaties toegepast worden in bedrijfsprocessen. Zo krijgt techniek een positief imago!

Het project loopt nog tot het einde van het schooljaar 2022/2023.

ZORG EN WELZIJN OVER GRENZEN HEEN

Sorgen für, Sorgen dass is letterlijk een grensoverschrijdend project rond opleiden in de zorg: het gaat over de Nederlandse en Duitse landsgrenzen heen. Omdat de regio’s op elkaar lijken maar de arbeidsmarkt in beide landen vaak een andere dynamiek heeft, is uitwisseling zinvol en praktisch. Het uitwisselen van kennis en ervaring levert aan beide kanten van de grens nieuwe inzichten op, wat positieve effecten heeft voor opleiders, beroepsbeoefenaren en voor de flexibiliteit en de motivatie van de studenten. Omdat technologie in de praktijk van de zorg een steeds grotere rol speelt, werd ook daar wederzijds veel aandacht aan besteed.

Tussen 2016 en 2019 was ‘Sorgen für, Sorgen dass’ gericht op de samenwerking tussen opleidingen en stageplaatsen in de zorgsector van het grensgebied van Noord-Nederland en Noord-Duitsland, de Eems Dollard Regio. Renée Oosterwijk, projectleider bij Netwerk ZON: ‘Aan de Nederlandse kant was het moeilijk om voldoende stageplaatsen te vinden en in de Duitse regio hadden zorginstellingen juist behoefte aan stagiairs en studenten.’ Er kwam een introductieprogramma voor studenten, stagebegeleiding over de grens en met een nieuw grensoverschrijdend stagebemiddelingspunt konden vraag en aanbod bij elkaar worden gebracht. Er deden ruim vierhonderd scholieren en studenten mee aan een excursie of een stage. Renée Oosterwijk: ‘Zowel ervaren verpleegkundigen als studenten gaven aan dat de uitwisseling meerwaarde heeft. Hoewel de cultuur in Nederland en Duitsland nogal verschilt, bleek dit samenwerking nauwelijks in de weg te staan. Het project heeft dan ook echt bijgedragen aan de flexibiliteit van de arbeidsmarkt: instellingen durven tijdig en grensoverschrijdend te reageren op arbeidsmarktdynamieken. Ook bleek er grote behoefte te zijn om meer contact te hebben over het inzetten van technologie in de zorg en het vormgeven van de generalistische zorgopleidingen dat in Nederland enkele jaren eerder vorm kreeg dan in Duitsland. ‘Sorgen für, Sorgen dass’ was dus nog niet klaar.’

SUCCES

Gezien de positieve ervaringen, kwam er in het voorjaar van 2019 meteen een vervolg van ruim twee jaar. ‘De grensoverschrijdende stages en kennismakingen bleven en de inhoudelijke samenwerking kreeg een sterker accent’, vertelt Renée Oosterwijk. ‘Er was onder meer aandacht voor het verlenen van goede zorg door technologie in te zetten. Dat is een belangrijk thema met name in dun bevolkte gebieden. Verder werden er twee gezamenlijke modules ontwikkeld: ‘Change Management – Technologie in der Pflege’ en ‘Deskundige infectiepreventie’. Ook is er nu een digitaal platform waar studenten, werknemers, werkgevers en andere geïnteresseerden zich kunnen oriënteren op mogelijkheden in het buurland.’



‘Sorgen für, Sorgen dass’ werd gefinancierd met ondersteuning van de Eems Dollard Regio in het kader van het Interreg V A programma Deutschland – Nederland met middelen uit het Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling (EFRO) en het Ministerie van EZK, het Niedersächsisches Ministerium für Bundes- und Europa Angelegenheiten und Regionale Entwicklung alsmede de provincies Groningen, Drenthe en Fryslân.

VERVOLG

Onder het nieuwe Interreg zal een aanvraag worden ingediend om nieuwe en andere vraagstukken grensoverschrijdend op te pakken. ‘We willen Positieve Gezondheid integreren in de opleidingen en ook de toepassing van technologie gaat een volgende fase in. De zorgprofessionals van de toekomst moeten technologie echt adopteren en verantwoorde keuzes kunnen maken ten aanzien van de toepassing ervan. Dat moet namelijk gebeuren op basis van de vraag van de patiënt. Met het oog op het voortdurend veranderende vak van verpleegkundige willen we bovendien aan de slag met competenties ten aanzien van Leven Lang Ontwikkelen, zowel bij studenten als bij ervaren beroepsbeoefenaren.’ Volgens Renée Oosterwijk is er een gezonde basis voor samenwerking gelegd dankzij ‘Sorgen für, Sorgen dass’ en kan daarop nu worden voortgebouwd.

RIF HOSPITALITY TALENT HUBS

De vrijetijdsindustrie is hot en heeft net als de meeste andere sectoren een probleem met het vinden en binden van voldoende personeel. Met de rijksregeling Regionaal InvesteringsFonds mbo (RIF) werken de opleiders, de sector en de overheid samen aan een uniek opleidings- en kenniscentrum voor de vrijetijdseconomie in Drenthe: de Hospitality Talent Hub.

Met het oog op de noodzakelijke verduurzaming is er grote vraag naar jonge mensen met een technische opleiding. Het is interessant om te zien hoe opleidingen, overheden en bedrijfsleven proberen om techniek en technologie onder de aandacht te brengen. Dick Huisman, opleidingsmanager bij het TT-instituut van het Drenthe College, heeft een aansprekende vorm opgebouwd. ‘Met de steun van de Provincie, Techniepact Noord, Sterk Techniekonderwijs organiseerden we in 2018 en 2019 het NK Waterstofrace voor radio bestuurbare raceauto’s. Daardoor konden we ook het WK organiseren.’ Het WK was onderdeel van een groter driedaags programma ‘Horizon Hydrogen Grand Prix’ over waterstof, energie en duurzaamheid in de Bonte Wever in Assen.

Horecatalent is langzamerhand een schaars goed. Daarom is er extra inspanning nodig om jonge mensen aan te trekken en te behouden voor de sector. Een soepele aansluiting tussen school en werkveld is daarvoor onontbeerlijk. Met de Hospitality Talent Hub wordt gewerkt langs drie programmalijnen:

- Aantrekken en behouden van horecatalent, door een betere doorstroming vanuit de opleidingen naar de horecasector.
- Onderwijs ontwikkelen op basis van een nieuw onderwijsconcept, met hybride leeromgevingen en flexibilisering van onderwijsaanbod.
- Professionaliseren van docenten en leermeesters 2.0.
- Dit alles draagt bij aan het versterken, de innovatie, de groei en de toekomstbestendigheid van de Drentse vrijetijdssector.



SUBSIDIEREGELING STAGEPLAATS OF LEERWERKPLEK

Provincie Drenthe had tussen april 2021 en april 2022 een subsidierегeling ingesteld voor stages van mbo-studenten. Zo'n stage is van belang om de studenten te behouden voor de arbeidsmarkt. Mede door de coronacrisis was het veel studenten namelijk niet gelukt om een geschikte stageplek te krijgen, waardoor ze vaak hun opleiding niet konden afronden. Zowel BOL-studenten, als studenten met een BBL-opleiding konden gebruik maken van de regeling die bedoeld was om meer stageplaatsen en leerwerkplekken te creëren. Er zijn 55 BBL leerwerkplekken gerealiseerd en 52 BOL-studenten vonden een stageplaats.



TWEEDE EDITIE: IEDEREEN BLIJFT MEEDOEN IN ONDERNEMEND DRENTHE!

Duurzame inzetbaarheid is een breed thema: er hoort meer bij dan alleen het bijhouden van vakkennis en vaardigheden. Motivatie en betrokkenheid, gezondheid en vitaliteit maar ook een goede werk-privé balans draagt eraan bij om mensen te behouden voor de arbeidsmarkt, ook als ze ouder worden. Omdat een eerste project rond duurzame inzetbaarheid succesvol was, is inmiddels een vervolg gegeven aan ‘Iedereen telt in ondernemend Drenthe!’

‘Niet alleen werknemers zijn aan zet als het gaat om duurzame inzetbaarheid’, vertelt Geert van der Wal, manager Werkgeversdienstverlening Arbeidsmarktregio Drenthe van het UWV. ‘Het is essentieel dat werkgevers hun rol pakken en beleid ontwikkelen op dit onderwerp. Zeker nu de tekorten op de arbeidsmarkt voor vrijwel elke werkgever voelbaar zijn en de groei van bedrijven en organisaties zelfs geremd dreigt te worden. Het is inmiddels noodzakelijk om grip te houden op verzuim en verloop. Een dergelijke cultuurverandering vraagt echter langdurige aandacht en ondersteuning. Niet alleen van werknemers en werkgevers, maar ook van gemeenten, vakbonden en andere betrokkenen.’

BELANGSTELLING

Regio In Beeld organiseert bijeenkomsten waar werkgevers door cijfermateriaal, paneldiscussies en workshops zicht krijgen op wat er nodig is en wat zij zelf kunnen doen om hun mensen op een goede manier te behouden voor hun organisatie of bedrijf. ‘Ze leren van ervaringen van anderen en doen kennis op. We reiken diverse instrumenten aan: een quick scan, een stappenplan, een lijst met quick wins en een lijst met private partijen die kunnen ondersteunen. Ook hebben we een grote LinkedIn groep.’ Geert

van der Wal is dan ook positief gestemd over deze tweede ronde. ‘De reacties op de eerste editie waren positief. Dertig bedrijven hebben een plan van aanpak en de twintig bijeenkomsten die we hebben georganiseerd hadden telkens tussen de vijftien en twintig deelnemers. Dat is niet slecht als je in aanmerking neemt hoe druk een ondernemer het over het algemeen heeft.’

VERDER BOUWEN

De Arbeidsmarktregio Drenthe wil bereiken dat bedrijven en organisaties beleid ontwikkelen rondom duurzame inzetbaarheid. Door rekening te houden met specifieke (privé) omstandigheden, gezondheid en wensen van medewerkers in de verschillende fasen van hun leven en loopbaan. Door motivatie, betrokkenheid en aandacht voor vakontwikkeling te vergroten, neemt het werkgeluk en de productiviteit toe.

De reacties op de eerste editie waren positief. Dertig bedrijven hebben een plan van aanpak en de twintig bijeenkomsten die we hebben georganiseerd hadden telkens tussen de vijftien en twintig deelnemers.

Geert van der Wal: ‘Het is win-win, voor de medewerker en het bedrijf. Zeker in deze in deze regio kunnen we winst boeken qua opleidingsniveau, gezondheid en problematiek die hiermee samenhangt. Door Leven Lang Ontwikkelen te bevorderen kunnen medewerkers in Drenthe mee blijven groeien met de ontwikkelingen in hun bedrijf of sector. We zijn met deze aanpak op de goede weg en we willen ‘Iedereen telt in ondernemend Drenthe’ de komende jaren voortzetten en uitbouwen!

**MANTELZORG INFOPUNT:
VOOR EEN MANTELZORGVRIENDELIJKE ORGANISATIE**

Eén op elke vier werknemers moet het werk combineren met mantelzorg. Dat kan op den duur zo’n zware belasting vormen, dat er problemen op het werk ontstaan. Werkgevers kunnen sinds 2020 terecht bij het [Mantelzorg Infopunt](#) voor tips, maatregelen en instrumenten. Op die manier bouwen zij aan een mantelzorgvriendelijke organisatie.

www.ondernemendemmen.nl/project/mantelzorg-infopunt
www.mantelzorginfopunt.nl/mantelzorg-infopunt



KANSSEN VERZILVEREN VOOR TECHNISCH VAKMANSCHAP

De uitvoeringsregeling ‘Kansen verzilveren voor vakmanschap’ stimuleert mobiliteit naar kansrijke, duurzame banen in de metaal, techniek en bouw&infra. Dat gebeurt door te investeren in scholing voor toekomstige werknemers en het zittende personeel. Op die manier wordt de arbeidsmarkt in Noord- Nederland wendbaarder en weerbaarder, wat bijdraagt aan een sterke economische structuur.

Via een van de vier deelregelingen binnen ‘Kansen verzilveren voor technisch vakmanschap’ kunnen noordelijke ondernemers tot wel 500 euro subsidie krijgen om hun personeel te scholen. Ook werknemers en uitzendkrachten kunnen gebruik maken van een deelregeling. Daarmee krijgt Leven Lang Ontwikkelen een mooie impuls.

Sectoren als de metaal, techniek en bouw&infra zijn kwetsbaar door het tekort aan goed opgeleide mensen. Daarom zijn zij-instromers meer dan welkom en kan hun opleiding deels betaald worden via een derde deelregeling. Het traject voor de zij-instroomer vraagt in veel gevallen wat extra begeleiding door de werkgever of een externe deskundige. Ook op dat punt kan de subsidie bijdragen.



Werkgeversorganisaties Koninklijke Metaalunie, Techniek Nederland en Bouwend Nederland, werknemersorganisaties FNV, CNV en de Unie en de O&O fondsen OOM, A+O Metalektro en WIJ-Techniek, provincie Drenthe, Fryslân en WerkinZicht Groningen: al deze organisaties werken samen in ‘Kansen verzilveren voor technisch vakmanschap’.



Kansen Verzilveren voor Technisch Vakmanschap

MENUKAART SUBSIDIE*

1

School je personeel
50% subsidie aan werkgever tot een maximum van €500,- per werknemer voor een scholingsactiviteit

2

Ontwikkel jezelf
Tot maximaal €1.000,- subsidie voor subsidiale kosten van een scholingsactiviteit

3

Kom werken in de techniek en bouw&infra
50% subsidie tot een maximum van €2.500,- per werkzoekende voor een zij-instroomscholingstraject

4

Extra ondersteuning bij een nieuwe baan
Subsidiebedrag met een maximum van €1.200,- als een tegemoetkoming in de extra begeleidingskosten

Voor meer informatie
Neem contact op met één van de arbeidsmarktcoaches van SPT Noord

www.spt-noord.nl

*Deze subsidie is te combineren met subsidies van uw O&O fonds

MAAK WERK VAN JE TALENT!

Het samenwerkingsverband Servicepunt Techniek Drenthe heeft in 2020 een campagne opgezet om zij-instromers voor de sector techniek te werven: ‘Maak werk van je talent’. Mensen werden aangesproken op hun talenten en karaktereigenschappen, omdat die nodig zijn in tal van technische banen. De persoonskenmerken waren in eerste instantie het belangrijkste voor de uitdagingen van de functie. Belangrijker dan de opleiding of de functie zelf. Wie zich herkende in de eigenschappen, kon zich melden en werd benaderd voor een gesprek.



SERVICEPUNT TECHNIEK NOORD

De sector techniek is voortdurend in ontwikkeling en kampt met een groot tekort aan menskracht. Servicepunt Techniek Noord (SPT Noord) is in het leven geroepen om de processen bij bedrijven, organisaties en werkzoekenden op te zetten, zodat mensen die belangstelling hebben voor een baan in de techniek die stap ook kunnen zetten. Alleen dan kan de sector sterk en vitaal blijven.

Het SPT Noord is in 2019 ontstaan uit het SPT Drenthe en zusterorganisatie het Friese F-Top. Het is een publiek-privaat samenwerkingsverband om bedrijven, werknemers en werkzoekenden in de Drentse en Friese technieksector te ondersteunen. De arbeidsmarktcoaches van SPT Noord begeleiden zowel werkgevers als werknemers en werkzoekenden. Dat betekent concreet: ondersteuning bij werving en selectie, bij de scholing van werkzoekenden én het zittende personeel, bij mobiliteitsvraagstukken, bij de introductie van nieuwe medewerkers en bij de oriëntatie op werken in de techniek. Provincie Drenthe is één van de [partners](#) in het samenwerkingsverband.



KERNCIJFERS EN BELANGRIJKSTE TRENDS EN ONTWIKKELINGEN DECEMBER 2022

Het kunnen beschikken over goede en actuele informatie is een absolute voorwaarde om effectief te reageren op bewegingen in de arbeidsmarkt. In deze infographic geven we voor de Regio Drenthe een samenvatting van de belangrijkste cijfers en trends in het afgelopen kwartaal.

Het pijltje geeft telkens aan of er sprake is van een toe- of afname van de variabele. Voor meer inzicht in trends kunt u op het +-teken klikken. Dan verschijnt een pop-up met een uitgebreidere toelichting.

Een krappe arbeidsmarkt.

ARBEIDSDEELNAME

258.000

WERKENDEN



70,7%

NETTO ARBEIDSPARTICIPATIE

Werkloosheid neemt verder af

8.000

WERKLOZEN



3,1%

WERKLOOSHEID

ARBEIDSMARKTSPANNING

45,9%

TEKORT AAN ARBEIDSKRACHTEN

TOP 3 SECTOREN

1. Verhuur en overige zakelijke diensten
2. Bouwnijverheid
3. Handel



TOP 5 BEROEPEN

1. Dienstverlenende beroepen
2. ICT beroepen
3. Zorg en welzijn beroepen
4. Openbaar bestuur, veiligheid en juridische beroepen
5. Commerciële beroepen

4,35

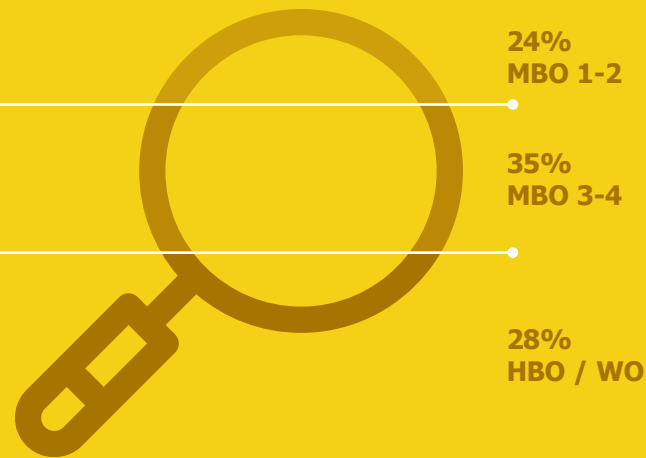
Voor bijna alle beroepen een krappe arbeidsmarkt.

Spanning arbeidsmarkt neemt verder toe

VACATURES

9.941

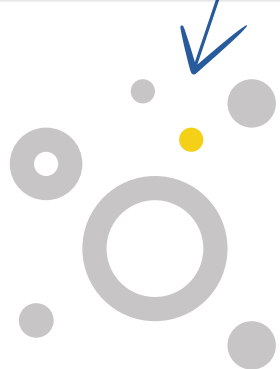
ONTSTANE VACATURES



Vertrouwen ondernemers
neemt af

Afname online vacatures,
maar blijft op hoog niveau

ECONOMIE



9

FAILLISSEMENTEN

-57

CONSUMENTEN-
VERTROUWEN

1,8

ONDERNEMERS-
VERTROUWEN

PROGNOSES CPB

1,7
4,6

ECONOMISCHE GROEI

3,9
3,4

WERKLOOSHEID

WW-UITKERINGEN

4.186

LOPENDE WW-UITKERINGEN



1,6%

WW-PERCENTAGE

Aantal WW-uitkeringen
blijft afnemen

GEREGISTREERDE WERKZOEKENDEN



29.158

TOTAAL GEREISTREERDE
WERKZOEKENDEN

9.363

GWU MET
DIENSTVERBAND

19.795

GWU ZONDER
DIENSTVERBAND11.406
BIJSTAND1.942
WAJONG2.865
WIA/WAO2.288
WW

PESTLE-ANALYSE

Zicht op de actuele ontwikkelingen die van invloed zijn op de arbeidsmarkt: naast data en duiding ligt daar een basis voor beleid. Daarom in dit magazine een overzicht van zes terreinen waarop zich ontwikkelingen voordoen die de stand van zaken op de arbeidsmarkt beïnvloeden.

POLITIEKE ONTWIKKELINGEN

De laatste maanden is er sprake van verschillende voor de arbeidsmarkt relevante politieke ontwikkelingen. Eerst was er in mei 2022 een advies van de Sociaal-Economische Raad (SER). De inhoud daarvan betreft meer uren werken, goed werkgeverschap, vernieuwing en slimmer werken, minder administratieve belasting en meer langjarig perspectief in beleid en uitvoering.

Daarna volgde in juni een Kamerbrief van de minister van SZW. Deze bevat maatregelen op de volgende gebieden: stimuleren van technologie- en procesinnovatie, inzet op het arbeidsaanbod, verbeteren van de match tussen vraag en aanbod, stimuleren van meer uren werken, inzet op Leven Lang Ontwikkelen en verbeteren van de aansluiting van het initieel onderwijs op de arbeidsmarkt. Het gaat vooral om maatregelen die effect zullen hebben op de langere termijn, wanneer de vergrijzing de krapte verder doet toenemen.

Kort daarna stuurde de minister van SZW een tweede Kamerbrief naar het parlement. Deze heeft een toekomstbestendige arbeidsmarkt als onderwerp en bevat voorstellen op hoofdlijnen voor hervormingen van de arbeidsmarkt. Centraal in de visie van het kabinet staat het streven naar regels rondom werk die enerzijds meer zekerheid bieden voor individuen en anderzijds voor voldoende wendbaarheid voor ondernemingen zorgen. Het gaat om: het verdwijnen van oproepcontracten, wijziging van de duur van uitzend-dienstverbanden (inclusief tegengaan van de concurrentie op arbeidsvoorwaarden bij uitzendwerk en bestrijding van draaieurconstructies), invoering van een deeltijd-WW regeling, versterking van de re-integratie naar een andere werkgever tijdens het tweede ziektejaar, een in principe verplichte arbeidsongeschiktheidsvoorziening en betere pensioenvoorziening voor zelfstandigen, betere rechten van schijnzelfstandigen op een contractuele arbeidsrelatie (door een grens te stellen aan de vergoeding van zelfstandigen van minimaal 30-35 euro), versterking van de arbeidsmarktinfrastructuur om Van Werk Naar Werk beter mogelijk te maken, een Actieplan Leven Lang Ontwikkelen en verbetering van het instrumentarium om mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen en te houden.

Daarnaast zijn de hoge inflatie en vooral de stijgende energielasten reden voor een aantal koopkrachtmaatregelen. Sommige daarvan hebben direct betrekking op de arbeidsmarkt, andere werken indirect door. Naast bijvoorbeeld een energieplafond en een energietoeslag gaat het om een verhoging van het minimumloon, de AOW en de bijstand met 10%, een hogere huurtoeslag en zorgtoeslag,

een verhoging van de arbeidskorting. In aanvulling daarop brengt het kabinet in oktober 2022 een reeks maatregelen naar buiten die zijn gericht op het verminderen van de energielasten van bedrijven. Op die manier wordt voorkomen dat bepaalde bedrijven met hun activiteiten moeten stoppen met ontslagen tot gevolg.

Ten slotte gaat het ministerie van OCW een Werkagenda mbo het leven laten zien. Deze kent drie prioriteiten, waaronder de betere aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt. Maatregelen zijn erop gericht mbo-studenten al tijdens de studie te laten werken met de nieuwste methoden en techniek, een betere loopbaanoriëntatie en -begeleiding, het tegengaan van voortijdig schoolverlaten en doorlopende leerroutes vmbo-mbo-hbo.

Het doorvoeren van al deze maatregelen zal zeer grote consequenties hebben voor de werking van de arbeidsmarkt. Al zal het nog enige jaren gaan duren voordat ze allemaal zijn doorgevoerd en effecten zichtbaar worden.

ECONOMISCHE ONTWIKKELINGEN

Het Centraal Planbureau (CPB) verwacht dat de arbeidsmarkt steeds krappere gaat worden en dat dit ertoe gaat leiden dat de economische groei na 2026 minder zal zijn. Kortom: de arbeidsmarkt bepaalt de economie in plaats van andersom. Er zijn overigens de nodige signalen dat dit nu al het geval is.

Het CPB ziet de huidige tegenslag (hoge inflatie; hoge energielasten) als een tijdelijk fenomeen. De oorlog in de Oekraïne duurt echter steeds langer en de druk op de energievoorziening neemt toe. Meer bedrijven stoppen. Daardoor kunnen productieketens in de problemen raken. De kans dat de tijdelijke recessie de arbeidsmarkt in de komende jaren negatief gaat beïnvloeden, wordt groter. Werkgevers zijn ook minder positief over de economie. Dit kan een selffulfilling prophecy worden met een voor werkgevers welkome tijdelijke verruiming van de arbeidsmarkt tot gevolg. Als dit gebeurt, raken werkenden hun baan kwijt, terwijl ze vanwege hun leeftijd of te specifieke skills niet gemakkelijk een andere baan kunnen vinden.

SOCIAAL-MAATSCHAPPELIJKE ONTWIKKELINGEN

Voor de langere termijn is de vergrijzing is nog steeds de belangrijkste trend. Het effect op de arbeidsmarkt heeft drie gedaantes: er stromen meer werkenden uit naar pensioen dan dat er jongeren instromen, de groep werkenden wordt gemiddeld ouder en de druk op de zorgsector neemt toe omdat er meer ouderen zorg nodig hebben.

Daarnaast spelen op dit moment nog vooral twee andere trends. De eerste betreft de covidpandemie die de afgelopen jaren economie en arbeidsmarkt sterk heeft beïnvloed. Omdat de huidige variant minder tot ziekenhuisopnames leidt en steeds meer mensen goed gevaccineerd zijn, heeft het kabinet sectoren gevraagd sectorplannen op te stellen. Deze plannen moeten enerzijds de verspreiding van het virus tegengaan en anderzijds de bedrijven niet te veel beperken in hun economische activiteiten. De regering wil de samenleving zo goed mogelijk openhouden bij een nieuwe ervaring van het virus. Uit analyse van de sectorplannen blijkt echter dat er toch nog een sterk risico bestaat op verspreiding van de ziekte, wat uiteindelijk weer tot een lockdown kan leiden. Daarmee zullen de druk op de zorg én het ziekteverzuim weer sterk toenemen. Daarnaast dreigt er een naar verhouding grote griepgolf met vergelijkbare gevolgen. Gezien de dreiging van een pandemie adviseert de WRR (Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid) flexibiliteit in de vorm van digitalisering en voldoende mogelijkheden voor om- en bijscholing.

Een tweede trend is de toename van het aantal asielzoekers, Oekraïners en arbeidsmigranten. Gezien de arbeidsmarktkrapte is de laatste groep hard nodig, is de komst van de tweede groep hier en daar een uitkomst en neemt de druk toe om het voor asielzoekers sneller mogelijk te maken (legaal) aan het werk te gaan. Gezien de vergrijzing kan een toenemend aantal immigranten op de langere termijn goed zijn voor Nederland. De immigranten zelf, maar ook hun kinderen kunnen bijdragen aan het oplossen van de arbeidsmarktkrapte die onder meer voelbaar is in de woningbouw.

Aan de andere kant wijst de Arbeidsinspectie er in het jaarverslag 2021 op dat de druk op de woningmarkt niet verder wordt vergroot als er minder arbeidsmigranten worden aangetrokken. Dat kan tevens bijdragen aan het tegengaan van misstanden met Arbeidsmigranten. Waar Nederland mee te maken heeft.

TECHNOLOGISCHE ONTWIKKELINGEN

Door technologische ontwikkelingen neemt de arbeidsproductiviteit toe en kan de arbeidsmarktkrapte voor een deel worden opgelost. Opmerkelijk is dat de arbeidsproductiviteit de afgelopen jaren juist is afgenomen, hoewel 2021 een eenmalige uitzondering vormt met een toename van 2,5%. Dit heeft ermee te maken dat door de arbeidsmarktkrapte mensen aan het werk komen die niet altijd over de benodigde skills beschikken. Dit drukt de arbeidsproductiviteit. Dat de arbeidsproductiviteit slechts in geringe mate toeneemt komt ook doordat op het gebied van technologische ontwikkeling het laaghangend fruit inmiddels wel lijkt geplukt. Zo heeft de Nederlandse auto-industrie een relatief hoge robotdichtheid.

Het Centraal Economisch Plan 2022 bevat een doorkijk naar 2030. Het CPB verwacht dat de arbeidsproductiviteit de komende jaren onder druk van personeelstekorten weer gaat toenemen, de eerste jaren met 1% per jaar en na 2026 met 1,2% per jaar.

Personeelsschaarste is, zoals ook ING meldt, de grootste belemmering, maar ook de veroorzaker van stijging van de arbeidsproductiviteit. Volgens ING zijn drie factoren cruciaal voor verdere technologische ontwikkeling: goed gekwalificeerde vakmensen, samenwerking in de keten en investeringen in R&D (Research & Development). Een belangrijke factor is de schaarste aan IT-ers. Automatisering en digitalisering van werkprocessen zorgt voor meer vraag naar deze werknemers, evenals de toenemende behoefte aan cyber security, de vraag naar IT-diensten thuis door de toename van thuiswerken en de groei van het aantal data dat bedrijven verzamelen. In het laatste geval gaat zowel om specialisten die databases kunnen koppelen als om analisten.

Een enquête van het UWV onder ruim 3.000 werkgevers liet zien dat werkgevers verwachten dat er de komende jaren grote veranderingen in functies optreden. Drie op de tien werkgevers denken dat de komende vijf jaar vooral technologische ontwikkelingen (digitalisering, automatisering, robotisering) daarvan de reden zullen zijn. Dit denken vooral de werkgevers bij grotere bedrijven.

ONTWIKKELINGEN OP HET GEBIED VAN WETGEVING

De aan het begin van deze PESTLE vermelde politieke ontwikkelingen zijn vooralsnog niet vertaald in wetgeving. Uitzonderingen zijn de meldingsplicht voor uitzendbureaus op het gebied van discriminatie en de herintroductie van de uitzendvergunning die het beter mogelijk maakt malafide uitzendbureaus uit te schakelen.

RUIMTELIJKE ONTWIKKELINGEN

Door de personeelskrapte bij de vervoerders en het door covid toegenomen woon-werkverkeer met een eigen auto, nemen de drukte op de wegen en de files weer toe. Wel blijken in 2021 meer mensen vanuit de Randstad naar elders te zijn verhuisd. Volgens het CBS verlieten 75 duizend mensen de Randstad (vooral 30-plussers), terwijl 53 duizend mensen in de Randstad kwamen wonen. Thuiswerken heeft soms tot het inzicht geleid dat men niet per se dicht bij het werk hoeft te wonen.

Ongetwijfeld speelt ook het woningtekort een rol. De door het kabinet gewenste woningbouw wordt bij lange na niet gerealiseerd. Vooral in Zuid-Holland, gevolgd door Noord-Holland en Noord-Brabant moeten er in absolute zin veel woningen bij komen. Naast het al eerder vermelde tekort aan bouwvakkers zijn er de vaak lange procedures wanneer gemeenten bouwgrond willen realiseren. Een bijkomend gevolg van het tekort aan woningen is een tekort aan kamers voor studenten in de studentensteden. Universiteiten en hogescholen weren inmiddels buitenlandse studenten. Daarvan blijft normaliter altijd een deel in Nederland waarmee zij bijdragen aan het oplossen van de arbeidsmarktkrapte.

INZICHT IN ARBEIDSMARKTKNELPUNTEN VOOR DE UITVOERING VAN HET KLIMAATBELEID

Het PBL heeft samen met het Researchcentrum voor Opleiding en de Arbeidsmarkt (ROA) een model ontwikkeld dat vijf jaar vooruit laat zien waar knelpunten op de arbeidsmarkt kunnen ontstaan bij de uitvoering van het klimaatbeleid. De inzichten uit het model helpen partijen zoals werkgevers, opleiders en de overheid te zien waar bijsturing nodig is om te voorkomen dat arbeidsmarktknelpunten het behalen van de klimaatdoelen belemmeren. Dit rapport beschrijft de opzet van het PBL-ROA-model en de resultaten van een analyse van de arbeidsmarktknelpunten.

GESCHIKTE ARBEIDSKRACHTEN RANDVOORWAARDE VOOR BEHALEN KLIMAATDOELEN

Een belangrijke randvoorwaarde voor het behalen van de klimaatdoelen van het kabinet-Rutte IV is dat er voldoende geschikte arbeidskrachten beschikbaar zijn. De uitstoot van broeikasgassen kan alleen afdoende omlaag wanneer er genoeg zonnepanelen, windparken, laadpalen, energiezuinige apparaten en installaties worden neergezet. Daarvoor zijn vakmensen onontbeerlijk. Uit de analyse met het PBL-ROA-model blijkt dat er vooral een tekort is aan technici op bachelor- en masterniveau, naast technici en ambachtslieden op mbo-niveau. In Zeeland, Drenthe en Limburg kunnen de knelpunten groter uitvallen dan nationaal als daar relatief veel klimaatinvesteringen plaatsvinden.

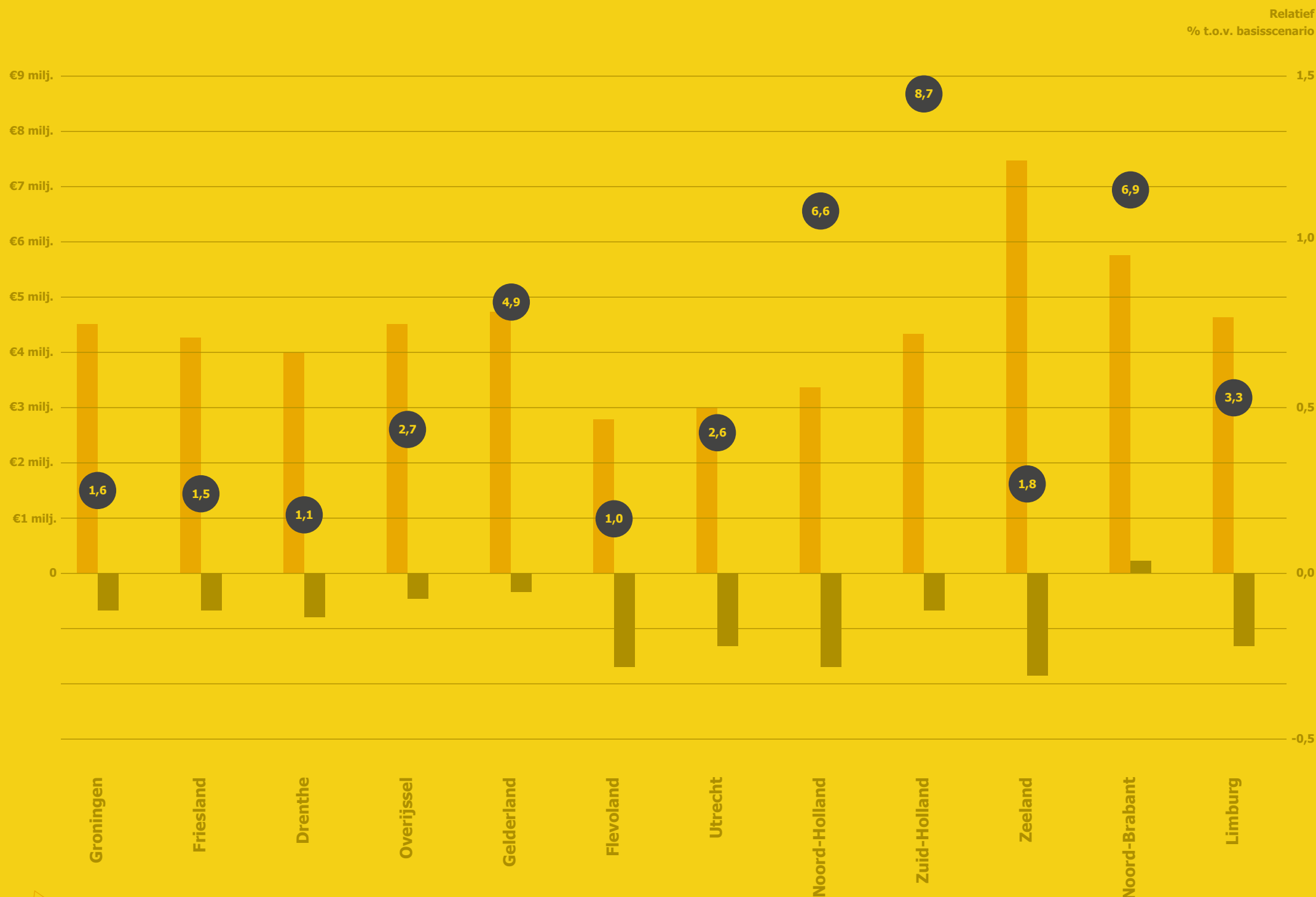
INZICHT IN KNELPUNTEN

OVER VOLLE BREEDTE ARBEIDSMARKT

Het PBL-ROA model biedt tot vijf jaar vooruit een gedetailleerd beeld in welke beroepen, opleidingen en regio's knelpunten ontstaan als alle voor de klimaatdoelen benodigde investeringen plaatsvinden. Zo wordt duidelijk hoeveel en wat voor type arbeid dit vraagt, en hoe die behoefte verschilt van het verwachte aanbod. Dit wordt bekeken over de volle breedte van de arbeidsmarkt, dus voor alle sectoren in de economie. Door economische samenhangen tussen sectoren en regio's kan het klimaatbeleid ook leiden tot knelpunten in beroepen en opleidingen die niet direct aan het klimaatbeleid zijn verbonden.

ZICHT OP WAAR GERICHTE ACTIE NODIG IS

Tijdig zicht op knelpunten in de arbeidsmarkt biedt partijen zoals de overheid, bedrijven, onderwijsinstellingen en vakbonden de mogelijkheid gericht actie te nemen om te voorkomen dat personeelsgebrek een belemmering voor de uitvoering van het klimaatbeleid gaat vormen. Het nu ontwikkelde model PBL-ROA-model is onderdeel van de in het Klimaatakkoord van 2019 afgesproken informatiebasis, waarmee de gevolgen van het klimaatbeleid in Nederland voor de arbeidsmarkt kunnen worden gemonitord. Op dit moment is er alleen een inschatting van de benodigde investeringen beschikbaar op basis van het ontwerp-klimaatakkoord. Zodra duidelijk is welke investeringen volgen uit het huidige klimaatbeleid, kan met het PBL-ROA-model een nieuwe inschatting van de knelpunten op de arbeidsmarkt worden gemaakt.



x,x Meer-investeringen (2022-2026) in miljard euro

Variant 'Additioneel'

Variant Budgetneutraal

Scenario gebaseerd op Kalavasta en Berenschot 2021, KEV 2019

ARBEIDSMARKTINZICHT KENNISBANK

Niet alleen de data en de duiding zijn te vinden op het platform ArbeidsmarktInZicht.nl. Er is ook een uitgebreide kennisbank. Daarin is belangrijke, actuele informatie bijeengebracht rond relevante arbeidsmarktgerelateerde thema's.

Dossier
LEVEN LANG LEREN

EVALUATIE EERSTE OPENSTELLING VAN DE REGELING 'OMSCHOLING NAAR KANSRIJKE BEROEPEN IN DE ICT EN TECHNIEK

SEO

Lees meer 

Dossier
ENERGIETRANSITIE

INITIATIEVEN ONBENUT ARBEIDSPOTENTIEEL VOOR ENERGIETRANSITIE

Wise-Up

Lees meer 

Dossier
INCLUSIVITEIT

RELATIEF VEEL ONBENUT ARBEIDS- POTENTIEEL BOVEN DE GROTE RIVIEREN

CBS

Lees meer 

Dossier
ARBEIDSMARKTMIGRATIE

EARLY CAREER TRAJECTORIES OF FIRST- AND SECOND- GENERATION MIGRANT GRADUATES OF PROFESSIONAL UNIVERSITY

SCP

Lees meer 

Dossier
DIGITALISERING

DIGITALISERING VERGROOT OVERLEVINGS- KANSEN ORGANISATIES

SER

Lees meer 

Dossier
CIRCULAIRE ECONOMIE

LEIDERSCHAP EN MANAGEMENT MAKEN VERSCHIL IN TRANSITIE NAAR NIEUWE ECONOMIE

Rabobank

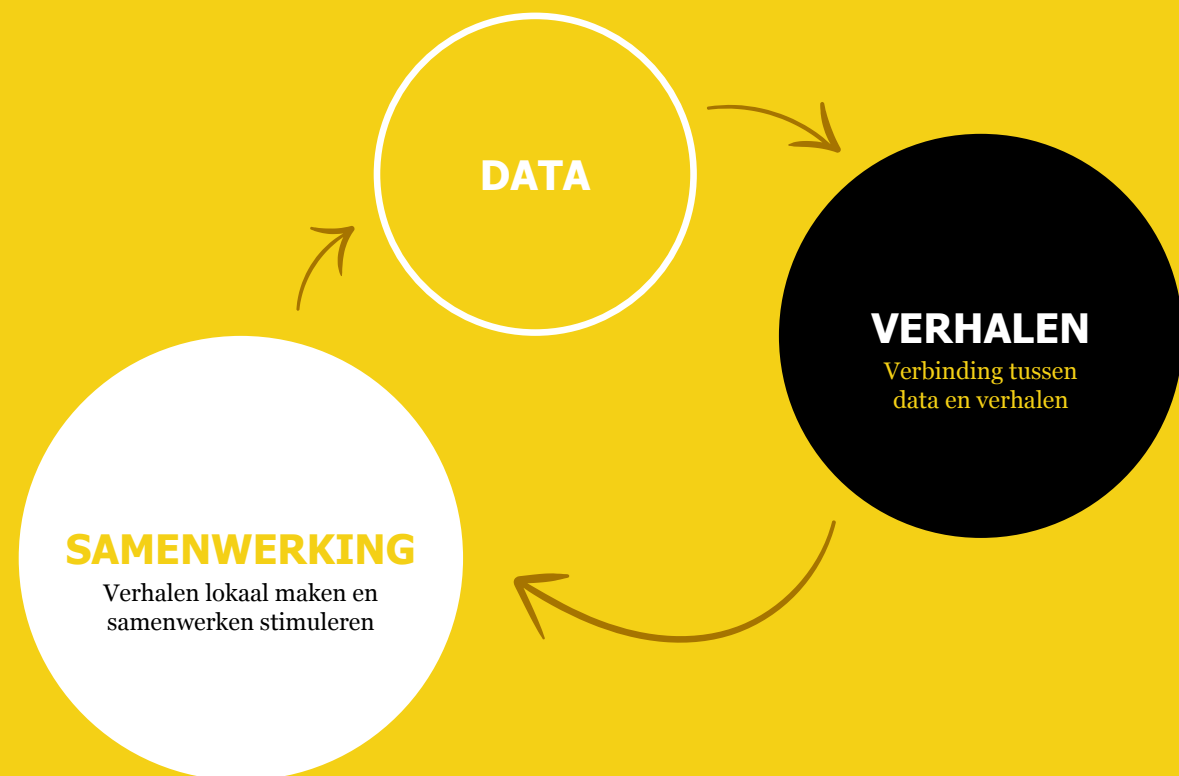
Lees meer 

DAAROM ARBEIDSMARKTINZICHT.

ArbeidsmarktInZicht geeft een boost aan datagedreven beleidsontwikkeling. Dat maakt AIZ sinds 2018 tot het toonaangevende online platform voor iedereen die invloed heeft op ontwikkelingen in de arbeidsmarkt. 7 provincies en 8 arbeidsmarktregio's maken al gebruik van de grensverleggende mogelijkheden. Zij dragen daarmee bij aan de voortdurende doorontwikkeling van het platform. Inmiddels is AIZ uitgegroeid tot een community waarin dialoog en uitwisseling plaatsvindt over de grote vraagstukken van economie, arbeidsmarkt en onderwijs.

Wij geloven in de kracht van verbinding en samenwerking. Wij verzamelen en bundelen data over economie, arbeidsmarkt, competenties en onderwijs en brengen ze met elkaar in verbinding. Dankzij de data en de duiding verbeteren, verdiepen en veranderen beleidsontwikkeling en resultaatgerichte acties. Community-vorming versterkt deze ontwikkeling. Dankzij door ons geïnitieerde uitwisseling en samenwerking rond gedeelde vraagstukken groeit het effect van datagedreven beleidsontwikkeling. Dat heeft zowel regionaal als lokaal en interregionaal een positieve impact.

Gebundelde data geven antwoorden,
gebundelde inzichten brengen oplossingen.



*Gebundelde data
geven antwoorden,*

*gebundelde inzichten
brengen oplossingen.*