

Advies SER Overijssel

**Actieve rol van de provincie gevraagd:
duurzaam en effectief arbeidsmarktbeleid**

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave.....	2
1 Samenvatting.....	3
2 Aanleiding en aanpak	5
3 Beleidscontext provincie Overijssel.....	7
4 Actueel beeld tekorten in Overijssel.....	9
5 Rol sociale partners	11
6 Advies landelijke SER.....	16
7 Gerelateerde adviezen SER Overijssel.....	17
8 SER Overijssel over tekorten op de arbeidsmarkt	18
9 Wat adviseert SER Overijssel.....	22
Bijlage 1: Motie Dalende beroepsbevolking	25
Bijlage 2: Essay Mariska ten Heuw	26
Bijlage 3: Regio in Beeld november 2022	28
Bijlage 4: Kamerbrief uitgangspunten voor de uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastructuur oktober 2022	31
Colofon	32



Duurzaam en effectief arbeidsmarktbeleid

Actieve rol van de provincie gevraagd

In het SER-advies 'Duurzaam en effectief arbeidsmarktbeleid' worden de urgenties op de arbeidsmarkt geschetst. Centraal daarin staat de problematiek van de personeelskrapte, die in alle sectoren tot recordhoogte is gestegen. Dit vraagt volgens de SER komende jaren om een samenhangende crisisaanpak van alle partijen, ook van de provincie.

De provincie heeft in de achterliggende periode al een belangrijke aanvullende en faciliterende rol gespeeld. De SER Overijssel vindt het van groot belang dat zij ook de komende jaren als middenbestuur haar rol pakt. In het bijzonder wordt daarbij gewezen op maatregelen gericht op het verder verbeteren van de infrastructuur voor Leven Lang Ontwikkelen en op maatregelen gericht op het stimuleren van sociale innovatie.




Omdat het thema 'arbeidsmarkt' in vrijwel alle werkvelden van de provincie aan de orde is, pleit SER Overijssel – vanwege de urgentie - voor de inzet van meer én structurele middelen door de provincie. Dit in plaats van alleen de inzet van incidentele middelen, zoals dat nu het geval is.

De SER Overijssel doet een aantal concrete voorstellen voor initiatieven die de provincie zou kunnen nemen.

Duurzaam en effectief arbeidsmarktbeleid

Actieve rol van de provincie gevraagd



Concrete voorstellen				
<p>Lobby richting rijk:</p> <p>Spreek het rijk concreet aan op zaken die de regio direct kunnen helpen in de crisisaanpak voor de korte en langere termijn.</p> <p>→</p>	<p>Stuur sterker op uitvoerbaarheid en het aanpassen van complexe wet- en regelgeving. Ruim blokkades op aan de onderkant van de arbeidsmarkt, zodat het aantrekkelijker wordt om vanuit een uitkeringssituatie te gaan werken.</p>	<p>Pas wet- en regelgeving zodanig aan dat het voor deeltijders aantrekkelijker wordt om meer uren te gaan werken.</p> 	<p>Faciliteer arbeidsmarkt-regio's ruimhartiger met het beschikbaar stellen van loopbaanadvies centra als de nieuwe regionale arbeidsmarkt-infrastructuur nog tekort komt.</p>	<p>Help regio's met een strategisch arbeidsmigratie-beleid voor de langere termijn, op basis van het beeld van tekorten in sectoren. Zorg voor verruiming van de kennismigranten regeling voor goed opgeleide vakmensen die niet onder die regeling vallen.</p>
<p>Provinciale denk- en doe coalitie</p> <p>'Aanpak arbeidstekorten'</p> <p>→</p> 	<p>Stel op provinciaal initiatief samen met arbeidsmarktregio's, onderwijs, werkgevers en vakbonden een provinciale denk- en doe coalitie in.</p> <p>Daarbij gaat het om een samenhangende aanpak voor zowel de korte als langere termijn.</p> <p>Dit sluit aan bij de voorstellen in dit advies om te komen tot een "nieuwe maatschappelijke denk- en doe-coalitie op provinciaal niveau".</p>	<p>Elementen kunnen zijn:</p> <ul style="list-style-type: none">• Een sector overstijgende benadering (vanuit 'brede welvaart');• Ondersteuning van vernieuwing van de arbeidsmarktinfrastructuur omwille van een effectievere aanpak van de arbeidstekorten;• Gericht arbeidsmigratiebeleid in combinatie met huisvesting (in lijn met het advies Roemer);• Het faciliteren en ondersteunen van innovatieve initiatieven in de regio waar onderwijs in samenwerking met het bedrijfsleven nieuwe manieren toepast om vakmanschap te ontwikkelen;• Optimalisatie van de infrastructuur voor leven lang ontwikkelen (stroomlijnen en professionaliseren); Steun de arbeidsmarktregio's hierin.		
<p>Een provinciaal initiatief gericht op grotere inzet van onbenut arbeidspotentieel.</p> <p>→</p>	<p>In dit kader wordt verwezen naar één van de aanbevelingen in het al aangehaalde advies van de landelijke SER over "Waardevol werk: publieke dienstverlening onder druk".</p> <p>SER Overijssel komt nog met nadere voorstellen voor een dergelijke specifieke aanpak. Dit wordt op korte termijn uitgewerkt samen met de landelijke SER en de regionale SER'en.</p>			

Advies SER Overijssel juni 2023

2 Aanleiding en aanpak

Het personeelstekort is vrijwel overal zichtbaar, dagelijks lezen we berichten over de krapte op de arbeidsmarkt: 'Arbeidsmarkt krappere dan ooit: structurele arbeidstekorten dreigen door vergrijzing', 'Alle beroepsgroepen kampen nu met personeelstekort', 'Ondernemers zien werkdruk toenemen als gevolg personeelstekort' en ga zo maar door. De arbeidskrapte heeft een nadelig effect op de economische groei. Er zijn niet alleen lange wachttijden bij Schiphol of minder bussen en treinen die rijden. Ook voorzieningen als de zorg en het onderwijs staan onder druk. Lange tijd heeft de economie de arbeidsmarkt bepaald. Nu de krapte op de arbeidsmarkt zulke extreme vormen heeft aangenomen, lijkt die relatie deels omgedraaid.

Een belangrijke aanleiding voor dit advies over de krapte op de arbeidsmarkt was de Motie Dalende beroepsbevolking (zie bijlage 1) waarin GS werd gevraagd om het Trendbureau Overijssel en de SER Overijssel te verzoeken om trends en scenario's in beeld te brengen en te adviseren over de uitdagingen en bedreigingen voor de Overijsselse economie door de dalende beroepsbevolking.

Andere actuele rapporten:

- Het Trendbureau publiceerde begin februari 2023 de resultaten van verkenning 'Toekomst voor Werk – Werk voor Toekomst'¹. De SER Overijssel heeft actief bijgedragen aan de denkdiners, die het Trendbureau in het kader van de verkenning gehouden heeft.
- Een ander belangrijk traject voor dit advies van de SER Overijssel betreft het advies van de landelijke SER 'Waardevol werk: publieke dienstverlening onder druk. Oplossingsrichtingen voor de arbeidsmarktkrapte'². De voorzitter van de SER Noord-Nederland nam deel aan de adviescommissie namens alle regionale SER'en.
- Door de SER Noord-Nederland is halverwege 2022 een advies uitgebracht over de arbeidsmigratie als een deel van mogelijke oplossingen voor het personeelstekort in Noord-Nederland en voor het realiseren van brede welvaart en energietransitie³.
- Begin 2023 kwam het Sociaal en Cultureel Planbureau met een kennisnotitie 'Reflectie SCP op Aanpak Arbeidsmarktkrapte: Krappe arbeidsmarkt vraagt om meer mensgerichte oplossingen'⁴. In deze kennisnotitie wordt aandacht gevraagd voor meer mensgerichte oplossingen.



De SER Overijssel heeft van de bovengenoemde trajecten gebruikgemaakt om met het advies voor het college van GS te komen waarin specifiek aandacht wordt besteed aan de rol van de provincie Overijssel om actief met faciliterende, concrete maatregelen bij te dragen aan een duurzame en effectieve arbeidsmarkt.

¹ <https://trendbureauoverijssel.nl/verkenning/werk/>

² <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/adviezen/2023/arbeidsmarktkrapte-publieke-sectoren.pdf>

³ <https://www.sernoordnederland.nl/adviezen/123-internationale-arbeid>

⁴ <https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2023/02/16/kennisnotitie-arbeidsmarktkrapte>



Bij de aansluiting bij het landelijke adviestraject over de arbeidskrachte werd een adviescommissie gevormd uit de leden van de SER Overijssel. Als externe adviseur heeft Prof. Dr. Henri de Groot (kroonlid landelijke SER) gefunctioneerd. In dit advies wordt de focus gelegd op de rol die de provincie Overijssel kan vervullen.

3 Beleidscontext provincie Overijssel

In het provinciaal arbeidsmarktbeleid wordt gesteld dat een krachtige economie om een goed functionerende arbeidsmarkt vraagt. Begin 2022 is er een tussentijdse beleidsevaluatie 'Programma Arbeidsmarkt 2020-2023' uitgevoerd. De ambitie van de provincie bevat de volgende punten:

- Inclusief: iedereen die kan en wil werken moet mee kunnen doen op de arbeidsmarkt.
- Wendbaar: tegengaan van krapte en mismatch, vraag en aanbod sluit beter aan op de arbeidsmarkt.
- Toekomstgericht: leren en werken met nieuwe technologieën.

Bij deze evaluatie zijn de uitvoering van de projecten in beeld gebracht op basis van de verdeling van de rollen van de provincie op het gebied van arbeidsmarktbeleid (zie tabel hieronder).

Rol	Uitwerking	Beschrijving
Agenderen	Beleidsvisie ontwikkelen	De provincie is het bestuurlijke niveau waarop we lokaal, regionaal en nationaal beleid verbinden.
Agenderen	Lobby	De provincie oefent invloed uit en vertegenwoordigt de regionale belangen bij het voeren van lobby richting het rijk.
Agenderen	Bovenregionaal	De provincie kijkt over de regiogrenzen van gemeenten en arbeidsmarktregio's heen en agendeert gemeenschappelijke vraagstukken.
Experimenteren	Stimuleren innovatie en ontwikkeling	De provincie stimuleert innovatie en ontwikkeling samenwerkingen als regionale onderwijsinstellingen en bedrijfsleven dat niet zelfstandig oppakken.
Faciliteren	Versnellen	De provincie treedt op als trekker en coördinator als snel handelen nodig is waarbij gebruik gemaakt wordt van netwerk, denkkraft, coördinatievermogen en lobby-ervaring.
Faciliteren	Cofinanciering	De provincie cofinanciert innovatieve projecten en initiatieven.
Verbinden	Netwerkontwikkeling	De provincie verbindt regionale partijen en brengt nieuwe partners in contact met bestaande netwerken.
Verbinden	Organiserend vermogen	De provincie weet partijen samen te brengen om gezamenlijke doelen te bereiken.
Verbinden	Lerend vermogen	De provincie stimuleert het lerend vermogen van de verschillende partijen in het netwerk.
Monitoren	Voortgang bewaken	De provincie bewaakt de voortgang van de initiatieven.

Bron: tussentijdse beleidsevaluatie 'Programma Arbeidsmarkt 2020-2023'

Bij de evaluatie constateert de provincie dat het programma voor de komende periode voldoende aansluit bij de huidige ontwikkelingen en uitdagingen. De focus ligt bij de leerrijke regio waarbij de

Duurzaam en effectief arbeidsmarktbeleid: Advies SER Overijssel

provincie bijdraagt aan voldoende deskundige vakmensen voor de klimaatopgaven. De provincie gaat onder andere beproefde concepten opschalen of doorontwikkelen binnen het mkb (bijvoorbeeld learning communities en experimenten voor een skillsgerichte arbeidsmarkt). In de afgelopen jaren heeft de provincie geïnvesteerd in een provinciedekkende infrastructuur voor een leven lang ontwikkelen met diverse mogelijkheden voor het volgen van om-, her-, en bijscholingstrajecten. De provincie vindt dat de korte termijn arbeidsmarkt vraagstukken vooral bij de drie arbeidsmarktregio's in de provincie liggen, en dat het de taak is van arbeidsmarktregio's om iedereen die kan of wil werken aan het werk te helpen. **De SER Overijssel vindt dat de provincie Overijssel de opgedane kennis breder zou kunnen inzetten voor andere maatschappelijke opgaven en adviseert de infrastructuur voor leven lang ontwikkelen in de arbeidsmarktregio's te helpen stroomlijnen, eventueel te beperken en professionaliseren.**

De provincie kan ook innovatieve initiatieven in de regio, waar onderwijs in samenwerking met het bedrijfsleven nieuwe manieren toepast om vakmanschap te ontwikkelen (voorbeeld: Kampus Rijssen⁵), faciliteren en ondersteunen.

In de beantwoording van de Statenvragen over 'Infarct Overijsselse Arbeidsmarkt dreigt' (21 juni 2022, kenmerk 2022/0102272) wordt door het college van GS vooral gewezen op de verantwoordelijkheden van arbeidsmarktregio's om de tekorten op te lossen. In de reactie van GS is aangegeven dat het college gekozen heeft om in te zetten op de leerrijke regio om bij te dragen aan voldoende deskundige vakmensen voor de klimaatopgaven. Er is ook gewezen op de maatregelen op het gebied van basisvaardigheden en het project statushouders bij de provincie Overijssel.

⁵ Kampus is een opleidingscentrum in Rijssen voor verschillende vakopleidingen uit sectoren waar veel vraag is naar talentvolle vakmensen (onder andere de bouw, installatietechniek, zorg en retail). ROC van Twente, REMO, Bouwmensen en Zorggilde worden in het nieuwe gebouw gehuisvest. Daarnaast hebben de netwerkpartners van Kampus, onder meer in de transport en logistiek, infra en interieurbouw, een belangrijk aandeel in het nieuwe concept.

4 Actueel beeld tekorten in Overijssel

In het algemeen is het volgende over tekorten te melden:

- Het is voornamelijk een landelijk probleem en vraagt dus op hoofdlijnen ook een landelijk beleid voor oplossingen.
- Door een complex stelsel van loonebouwen in combinatie met het belasting- en toeslagenstelsel is aan de onderkant van de arbeidsmarkt een financiële blokkade van uitkering naar werk.
- Huidig beleid is gericht op het sturen van meer werknemers naar sectoren met tekorten. Dit terwijl in bijna alle sectoren tekorten zijn. Dus geen netto totaaleffect.
- Deze worden veroorzaakt door een versnelde/vergroete uitstroom, een beperkte netto zijinstroom en een afnemende instroom vanuit nieuwe toetreders.

Volgens het UWV is het personeelstekort op de Nederlandse arbeidsmarkt hardnekkig en heeft een aantal structurele oorzaken:

- Er wordt relatief veel in deeltijd gewerkt.
- Er stromen onvoldoende jongeren in om de uitstroom van ouderen op te vangen. Dit probleem blijft de komende jaren een grote rol spelen.
- De opleidingen die jongeren volgen sluiten onvoldoende aan bij beroepsrichtingen waarin de vraag groot is. Vooral in de technische beroepsrichtingen is de instroom van leerlingen afgenomen.
- De uitdagingen waar de Nederlandse samenleving op dit moment voor staat, doen een nog groter beroep op personeel dat al schaars is. Verduurzaming bijvoorbeeld, vraagt vooral technisch personeel. Terwijl de beschikbaarheid van technisch geschoolden al geruime tijd een knelpunt is.
- Het kabinet heeft plannen om de vergoedingen voor de kinderopvang te verhogen, terwijl de branche op dit moment al moeite heeft om de bezetting rond te krijgen.

Regio in Beeld

Ondanks de coronacrisis, de voortdurend veranderende economische omstandigheden en de hoge inflatie, blijft de krapte op de arbeidsmarkt op een ongekend hoog niveau. Sinds eind 2017 hebben grote delen van Nederland te maken met een krappe arbeidsmarkt. Sinds het eind van 2018 zijn alle Overijsselse arbeidsmarktregio's ook getypeerd als 'Krap'. Bijna alle beroepsklassen in Overijssel worden gekenmerkt als 'Zeer Krap'. Maar er zijn een aantal uitzonderingen. Zo is in de regio Stedendriehoek en Noordwest Veluwe de beroepsklasse Managers slechts 'Krap' en in Twente is de beroepsklasse Openbaar bestuur ook getypeerd als 'Krap'. Voor alle arbeidsmarktregio's in Overijssel is de beroepsklasse Creatief en taalkundig getypeerd als 'Krap'.

Aan het eind van Q2 in 2022 stonden er in de Overijsselse arbeidsmarktregio's tussen de 13.000 en 15.000 vacatures open. Dit is drie tot vier keer zo veel als eind 2019 in Regio Zwolle en Twente. In de regio Stedendriehoek en Noordwest Veluwe is dit aantal 67% groter dan eind 2019. Omdat de groei van de economie afneemt, is te verwachten dat landelijk het aantal ontstane vacatures in 2023 terugloopt tot net boven het niveau van 2021. De meeste vacatures staan open in de technische (tussen de 2.750 en 3.000 vacatures) en economisch en administratieve (tussen de 2.200 en 2.750 vacatures) sectoren, in respectievelijk Stedendriehoek Noordwest Veluwe en Twente.

Eén van de oplossingen voor krapte is het breder kijken naar kandidaten. Een deel van het onbenut arbeidspotentieel is bij het UWV geregistreerd als werkzoekende (GWU). Voor Overijssel ligt dit aantal tussen de 83.000 (Regio Zwolle) en 31.300 (Stedendriehoek en Noordwest Veluwe). Van deze populatie zijn er tussen de 1.200 en 1.600 onderbenutte deeltijders. Vervolgens zijn er tussen de 3.500 en 4.700 werklozen en 2.900 en 3.800 semi-werklozen in respectievelijk Regio Zwolle en Twente.

Bijlage 3: samenvattingen van Regio in Beeld per Overijsselse regio.

Bron: Arbeidsmarkt in zicht/ UWV Regio in Beeld

5 Rol sociale partners

Bij de sociale partners staat het personeelstekort hoog op de agenda. Het personeelstekort speelt al langer in verschillende sectoren, maar door de krapte op de arbeidsmarkt wordt het probleem alleen maar nijpender. Door het tekort aan werknemers ervaart het personeel van deze organisaties een hoge werkdruk en in de organisaties te weinig aandacht voor ontwikkeling/leercultuur en kwaliteit van werk. Dit zijn een aantal zorgen bij de vakbonden. **De werkgeversorganisaties benadrukken het belang van digitalisering, sociale innovatie en productiviteitsgroei als mogelijke oplossingen.**

Inbreng VNO-NCW en MKB-Nederland voor Rondetafelgesprek Tweede Kamer op 16 mei 2022

Personeelstekorten nu en in de toekomst

In vrijwel alle sectoren is nu sprake van personeelstekorten. Het aantal openstaande vacatures was recent zelfs hoger dan het aantal mensen dat werkloos is. Het krachtig herstel uit de coronacrisis zorgt op vele terreinen voor tekorten en een mismatch tussen vraag en aanbod, ook op de arbeidsmarkt. De pre-coronakrapte op de arbeidsmarkt is weer helemaal terug.

De verwachting is dat de beschikbare beroepsbevolking de komende decennia niet of nauwelijks zal groeien, uitgaande van bestaand beleid en trends onder meer rond migratie. De hogere deelname van vrouwen en ouderen compenseert ongeveer de krimp van de beroepsbevolking.

De vraag naar personeel vanuit de publieke sectoren zal echter flink groeien: zo stijgt het aantal werkenden in de zorg van één op de zeven naar één op de drie werkenden in 2050 volgens de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR). Deze vraag naar extra zorgpersoneel concurreert met de vraag uit andere sectoren, waaronder de marktsector.

Intussen staan we voor grote maatschappelijke opgaven die bij de noodzakelijke investeringen ook een groot extra beslag zullen leggen op het beschikbare arbeidsaanbod. Het gaat met name om de woningbouwopgave en de energietransitie. Daarbij gaat het vooral om goed opgeleide vakkrachten.

De afgelopen decennia was onze economische groei mogelijk door productiviteitsgroei en groei van het aantal werkenden. Dat laatste is dus geen bron meer van groei. Onze economische groei zal door productiviteitsgroei gedragen moeten worden.

Ondertussen zal de vierde industriële revolutie met nieuwe (digitale en biotech-)technologieën zorgen voor verschuivingen in werkgelegenheid. Aan de genoemde maatschappelijke opgaven kunnen we alleen voldoen met innovatie en voldoende geschoolde vakmensen.

Het huidige en voorziene tekort aan technici, vakmensen en ICT'ers vormt een belangrijk knelpunt voor het toekomstig groeivermogen van de Nederlandse economie, voor verduurzaming en voor de bouwopgave.

Aanpak

Een aanpak van de krapte vergt een aanpak gericht op de korte termijn, gericht op de acute tekorten en een aanpak op de lange(re) termijn omdat de tekorten in een bepaalde mate structureel zijn. Inhoudelijk loopt een aanpak langs de lijnen:

1. Het vergroten van het arbeidsaanbod.

2. Het beter benutten door verhoging van de productiviteit.
3. Arbeidsbesparende innovatie, zowel technisch als sociaal.

De rol van arbeidsmigratie

- Op dit moment wordt al een beroep gedaan op mensen uit andere landen, zowel van binnen de EU als van buiten de EU. Daarbij is er een grote variatie, bijvoorbeeld hoog opgeleide expats, laag opgeleide seizoenwerkers en kennismigranten.

Binnen deze groepen is er ook een grote variatie aan tijdelijkheid, afhankelijk van het segment van de arbeidsmarkt en de sector/onderneming zoals:

- van kort tijdelijke tot permanente inzet
- langer en terugkerend tijdelijk per seizoen
- eenmalig tijdelijk voor een project, et cetera.

Europa

De demografische uitdagingen doen zich voor in de meeste OESO-landen en zeker in de EU. En ook belangrijke transities als de energietransitie en de digitale transitie zijn niet exclusief voor Nederland. Dat betekent dat voor het oplossen van de personeelsbehoefte in het verband van de grote transities, naast de aanpak gericht op het beter benutten van ons Nederlandse arbeidsaanbod en voortgaand beroep op het EU arbeidsaanbod, ook van buiten de EU meer mensen nodig zullen zijn om aan onze vraag te voldoen. Dit zal vooral gelden voor goed opgeleide vakkrachten voor bijvoorbeeld technische sectoren of de zorg.

Beleid

Eigen aanpak bedrijfsleven: er is in de genoemde vormen van aanpak veel ruimte voor eigen beleid van bedrijven en sectoren, zoals productiviteitsverhogende maatregelen, organisatorische vernieuwing, investeren in leven lang leren en meer.

Bij arbeidsmigratie staat voorop: arbeidsmigranten moeten hier graag willen werken en daarom goed worden gehuisvest en toegang hebben tot voorzieningen als zorg (zie uitvoering advies Roemer).

Voor het vervullen van een aantal randvoorwaarden zoals goede huisvesting is de overheid, en zeker ook de lokale overheid, onmisbaar.

Voor het toelatingsbeleid is de overheid verantwoordelijk. We vragen voor de lange termijn om een strategisch arbeidsmigratiebeleid, op basis van het beeld van tekorten in sectoren, niet langer op basis van langdurige procedures per vacature.

Op de korte termijn is een specifiek ruimer en eenvoudiger toelatingsbeleid nodig voor goed opgeleide vakmensen die niet onder de kennismigrantenregeling vallen. De Duitse vakkrachtenregeling kan daarbij als inspiratiebron dienen.

Een extra inzet op erkenning van buitenlandse diploma's en in het buitenland verworven competenties is nodig, vooral waar het gaat om werk waarvoor wettelijke opleidingseisen en certificatie-eisen gelden.

Omdat veel randvoorwaarden vervuld moeten worden voor een goed geregelde methode van arbeidsmigratie is op korte termijn experimenteer ruimte nodig. Goed onderbouwde voorstellen zouden ruimte moeten krijgen om zichzelf te bewijzen, ook als ze niet passen in de bestaande regelgeving. Daartoe zou een ruime discretionaire

bevoegdheid moeten worden gegeven aan uitvoeringsinstanties en departementen van J&V en SZW. Zo kunnen goede plannen zichzelf bewijzen voordat het hele systeem wordt aangepast.

Proeven kunnen worden gedaan op basis van goede bilaterale afspraken met derde landen. Daarbij kunnen ook garanties worden ingebouwd voor circulariteit. Dat wil zeggen dat er geen braindrain wordt veroorzaakt in landen van herkomst en geen stroom van permanente vestiging tot stand komt waar dat niet gewenst is.

Bron: <https://www.vno-ncw.nl/brieven-en-commentaren/arbeidsmarktkrapte-en-tekorten-op-de-arbeidsmarkt>

Meer te lezen in de publicatie 'Arbeidsmarktkrapte. Meteen aan de slag' Taskforce voor werkgevers door werkgevers: https://www.vno-ncw.nl/sites/default/files/lr_taskforce_web.pdf

Veel praktisch opgeleide werknemers hebben behoefte aan loopbaanadvies

Ruim 40% van de werkenden met een praktische beroepsopleiding (lager- en middelbaar opgeleid) zou graag gebruik maken van een loopbaancheck, maar zij zien op tegen de kosten. Dat blijkt uit representatief onderzoek van FNV en CNV, uitgevoerd door PanelWizard. Vooral jongere werknemers tonen interesse.

FNV en CNV werken samen in De VAKbeweging bij het begeleiden van mensen die met ontslag bedreigd worden of een aflopend contract hebben en hun eigen loopbaan daarbij onder de loep willen nemen. Daarnaast bieden de vakbonden ook loopbaanchecks in sectoren en bedrijven en wilden graag weten, hoe groot de behoefte hieraan is onder de beroepsbevolking.

Te zwaar

Ruim een kwart van de ondervraagden wordt ongelukkig van de gedachte zijn huidige werk tot aan het pensioen te moeten doen. Een vijfde geeft aan dat het werk daarvoor lichamelijk te zwaar is. Dat speelt met name in de horeca, verpleegzorg, gezondheidszorg en bouw. Ruim 36% van de ondervraagden zou graag begeleiding willen bij het wisselen van baan.

Loopbaancoach

Meer theoretisch geschoolden (HBO, universitair), zo blijkt, willen ook graag hun loopbaan onder de loep nemen. Ze weten daarbij vaker zelf de weg wel te vinden, maar willen daar toch graag bij begeleid worden door een loopbaancoach.

Arbeidsmarkttekorten

FNV-vicevoorzitter Kitty Jong: 'Het beeld dat uit het onderzoek komt is duidelijk. Mensen met een goed salaris weten de weg naar vaak duurbetaald advies wel te vinden. Wij gunnen mensen in cruciale beroepen met een lager- en middeninkomen ook goede loopbaanbegeleiding. Dat is in hun belang, maar ook in het belang van de arbeidsmarkt waar steeds grotere tekorten zijn.'

Gezamenlijk met CNV

Bestuurslid CNV Jan Pieter Daems: 'Als vakbonden bieden we ieder al jaren loopbaanadviezen. Sinds vorig jaar bieden we gezamenlijk loopbaantrajecten en -adviezen aan via De VAKbeweging. We voorzien daarmee in een behoefte blijkt uit de aantallen mensen die ons weten te vinden. Blijkbaar worden mensen die minder lang onderwijs hebben genoten minder goed bereikt door andere loopbaanadviseurs.'

Regioverschillen

Mensen vinden een vaste baan in hun eigen regio van groot belang. Dat geldt iets vaker voor mensen in het zuiden; in het oosten speelt dit minder vaak. Ondervraagden geven aan, dat het in hun regio makkelijk is om aan nieuw werk te komen. Vooral in het westen, iets minder in het noorden.

Bijna 5.000 mensen geholpen

Tot nu toe hebben FNV en CNV in De VAKbeweging bijna 5.000 mensen loopbaancoachingstrajecten gehad, waaronder mensen die getroffen waren door covid-werkloosheid. Het project is in het najaar van 2021 gestart en is een samenwerking van de vakbonden FNV en CNV met onder andere UWV en gemeenten.

Voortzetting

Daems: 'Wij zijn blij dat het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid deze laagdrempelige loopbaandienstverlening wil voortzetten in 2023 en verder. Zo kunnen we mensen blijven helpen naar nieuw duurzaam werk, of dat nu in je eigen sector is, of elders. En de samenwerking met andere partijen werkt heel goed.'

Integrale probleemaanpak

Jong: 'Ook barrières die het vinden van nieuw werk in de weg staan, zoals financiële schulden of het niet kunnen lezen en schrijven, pakken we in samenwerking met gemeenten en UWV aan. Zo hoeven mensen niet naar allerlei loketten en kunnen zij beter een nieuw begin maken, ook naar nieuw werk.'

Het hele onderzoeksrapport is te lezen op www.devakbeweging.nl

Bron: <https://www.fnv.nl/nieuwsbericht/algemeen-nieuws/2022/10/veel-praktisch-opgeleide-werknemers-hebben-behoefte>

Personeelstekort: CNV wil 1000 euro opleidingsgeld voor iedereen

Iedere Nederlander moet dit jaar 1000 euro opleidingsgeld krijgen van het kabinet. Hiervoor pleit vakbond CNV in een manifest dat aan minister van Sociale Zaken Karien van Gennip is aangeboden. Deze eenmalige investering kan volgens de vakbond tientallen miljarden euro's aan rendement opleveren. Een opleiding levert een hogere effectiviteit op door de nieuw aangeleerde kwalificaties. Het CNV is kritisch over het huidige STAP-budget dat het kabinet beschikbaar stelt voor werkenden. Slechts 160.000 mensen kunnen hier gebruik van maken en juist de groep die dit het hardst kan gebruiken, vist achter het net. De vakbond pleit ervoor dat de 1000 euro wordt gestort op een aparte leerrekening. Een half miljoen werkenden beschikt volgens het CNV nu al over een leerrekening. CNV wil dat iedereen in Nederland een leerrekening krijgt: een persoonlijk opleidingspotje waardoor mensen naar eigen keuze een opleiding kunnen volgen. Bij slechts 6% van de werkenden betaalt de werkgever momenteel opleidingen buiten het eigen vakgebied, stelt de vakbond. Werk verandert steeds sneller en 85% van de werkenden geeft aan dat hun werk de afgelopen tien jaar is veranderd, blijkt uit onderzoek van de bond. Ontwikkelingen zoals digitalisering en automatisering spelen hierin een grote rol, naast de energietransitie. Een opleiding levert een hogere effectiviteit op door de nieuw aangeleerde kwalificaties en daarmee ook gemiddeld een hoger salaris. Zeker als de opleiding zich richt op analytische vaardigheden, waar de toekomstige arbeidsmarkt om vraagt.

Bron: <https://www.deondernemer.nl/personeel/arbeidsmarkt/personeelstekort-cnv-opleiding-kostenarbeidsmarkt~3831977>

6 Advies landelijke SER

In het advies 'Waardevol werk: publieke dienstverlening onder druk' doet de SER aanbevelingen met betrekking tot sectoren die zitten te springen om personeel: zorg, onderwijs, kinderopvang, veiligheid, rechtspraak, openbaar bestuur en uitvoeringsorganisaties. Hoewel het aantal vacatures al iets daalt, valt te verwachten dat de arbeidsmarkt in deze sectoren krap blijft. Veel oudere werknemers zullen tussen 2025 en 2030 met pensioen gaan. Hun uitgavenpatroon en vooral de (zorg)behoeften zullen de vraag naar arbeid verder doen groeien. Daarnaast stagneert de productiviteit in grote delen van de publieke sector. Ook de kabinetsplannen voor verduurzaming, woningbouw en defensie zullen leiden tot extra druk op de arbeidsmarkt. De krappe arbeidsmarkt in de publieke sectoren is op drie manieren problematisch. Allereerst voor de werknemers die te maken hebben met toenemende werkdruk, knellende regelgeving en afnemende motivatie. Ten tweede voelen burgers en bedrijven de gevolgen hiervan, in de vorm van oplopende wachtlijsten, uitval van dienstverlening of diensten van mindere kwaliteit. In de derde plaats vormt de krapte een belemmering voor het functioneren van de economie als geheel. De gevolgen zijn minder welvaart, toenemende sociale ongelijkheid en vertraging in de aanpak van grote maatschappelijke opgaven zoals de energietransitie.

Advies landelijke SER: Waardevol werk: publieke dienstverlening onder druk. Oplossingsrichtingen voor de arbeidsmarktkrapte (februari 2023)

De problemen op de arbeidsmarkt zijn groter dan ooit. Door de arbeidsmarktkrapte komt de uitvoering van publieke taken zoals zorg, onderwijs, kinderopvang en veiligheid in de knel, constateert de Sociaal-Economische Raad (SER).

Om de effecten van vergrijzing en stijgende werkdruk op te vangen zijn drastische maatregelen nodig. Niet alleen moet (meer uren) werken aantrekkelijker worden, ook is gerichte sturing nodig om het werk slimmer en innovatiever te organiseren rond de schaarse menskracht. Daarbij hoort een vermindering van bureaucratie en complexe regelgeving. Realisme past over teveel maakbaarheid: ook met gerichte actie zal menskracht de komende dertig jaar de beperkende factor blijven. De SER onderscheidt in het advies drie groepen van aanbevelingen om respectievelijk het aanbod van arbeid (meer mensen, meer uren) te vergroten, de effectieve inzet van de beschikbare menskracht te verbeteren en het samenspel tussen beleid en uitvoering te versterken.

1. Voor extra menskracht is de kwaliteit van leiderschap en HR van groot belang. De SER adviseert de kwaliteit van management en leiderschap te stimuleren, uitval, verzuim en vertrek van medewerkers te verminderen met strategisch HR-beleid en de condities te verbeteren waardoor mensen die dat willen (meer uren) gaan werken. De SER adviseert vol in te zetten op het nog onbenutte potentieel: werkzoekenden, deeltijders die meer willen werken, gepensioneerden die zich nuttig willen blijven maken en nieuwkomers en statushouders.
2. De SER adviseert te sturen op het slimmer en innovatiever organiseren van het werk, bijvoorbeeld door de inzet van technologie en procesinnovatie, benchmarking van prestaties en het verbeteren van de operationele capaciteit. De cruciale randvoorwaarde daarbij is dat dit niet leidt tot nog meer werkdruk. Het is belangrijk om werkenden te betrekken bij het slim en leerrijk organiseren van het werk en administratie en overbodig werk te voorkomen.
3. De SER adviseert om in nieuw én bestaand beleid veel sterker te sturen op uitvoerbaarheid. Wet- en regelgeving is in de ogen van de SER te complex geworden. Dat maakt de uitvoering arbeidsintensief. In uitvoeringstoetsen moet meer aandacht zijn voor de arbeidsmarkteffecten en de haalbaarheid van beleid. Ook concurrerende arbeidsvoorwaarden zijn nodig, en meer duidelijkheid en continuïteit in beleid en financiering.

Bron: <https://www.ser.nl/nl/Publicaties/arbeidsmarktkrapte>

7 Gerelateerde adviezen SER Overijssel

Het onderwerp is niet nieuw en ook de SER Overijssel heeft daar regelmatig aandacht aan besteed. Als voorbeeld kunnen hier de volgende adviezen worden genoemd: 'Vakmensen gevraagd, nu en straks!' (2019), 'Energietransitie en arbeidsmarkt' (2020), 'Een menselijk perspectief op digitalisering in Overijssel' (2021) en 'Meer aandacht voor sociale innovatie in het mkb- en arbeidsmarktbeleid van de provincie Overijssel' (2022).

In het briefadvies van de SER Overijssel 'Meer aandacht voor sociale innovatie in het mkb- en arbeidsmarktbeleid van de provincie Overijssel' is het onderwerp tekorten op de arbeidsmarkt al benoemd. **Sociale innovatie wordt in het bovengenoemde advies gezien als een mogelijke oplossing voor tekorten. Om de enorme tekorten op de arbeidsmarkt in alle sectoren te kunnen oplossen en dus de provinciale ambitie van 'tegengaan van krapte en mismatch op de arbeidsmarkt' te kunnen bereiken, stellen we voor dat de provincie alle mogelijke oplossingsrichtingen onderzoekt, zoals beter toepassen van sociale innovatie in het bedrijfsleven.** Ook in het advies van de landelijke SER over arbeidsmarktproblematiek in maatschappelijke sectoren wordt gesproken over betere toepassingen van sociale innovatie. Zo is uit onderzoek gebleken dat veel bedrijven nog geen sociale innovatie toepassen. Er is echter nog weinig bekend over ervaren belemmeringen en barrières. De overheid heeft een belangrijke rol in het wegnemen van belemmeringen in het ecosysteem en het stimuleren van sociale innovatie. De overheid kan (mee)bouwen aan een ecosysteem dat investeerders, ondernemers en beleidsmakers samenbrengt. Dit leidt tot minder regelgeving wat voor werknemers de kwaliteit van het werk verhoogt en werkdruk vermindert. **Daarnaast kunnen overheden zelf bewuster sociale innovaties inkopen, ruimte en middelen beschikbaar stellen voor experimenten, helpen privaat kapitaal in banen te leiden en bijdragen aan onderzoek naar 'wat werkt'.** Samenwerking is nodig tussen onderwijs, gemeenten, werkgevers en werknemers om te voorkomen dat mensen vastlopen. Het vastlopen gebeurt met name bij het maken van een overstap, zoals van school naar werk of uitkering, van uitkering naar school of werk, of van werk naar ander werk. Bij die overstappen is er vaak nog wel kortdurende ondersteuning, maar voor veel mensen is langduriger steun nodig.

Voor de regionale samenwerking bij het bieden van loopbaankansen is een ecosysteem belangrijk. De nieuwe regionale arbeidsmarktinfrastructuur biedt daarvoor een oplossing (zie bijlage 4). **Het is de komende periode belangrijk dat de provincie mee-ondersteunt en waar mogelijk faciliteert.** Binnen de nieuwe arbeidsmarktinfrastructuur wordt gewerkt aan een nieuw ecosysteem waarbij samengewerkt kan worden aan regionale loopbanen. Daarbij kunnen mensen makkelijk overstappen van de ene naar de andere werkgever als dat past bij hun eigen ontwikkeling of bij de behoeften van de werkgevers (seizoenswerk, werkgevers die vooral starters kunnen gebruiken die dan weer doorgroeien naar banen bij andere werkgevers etc.). Ofwel zorgen dat het optimaal gebruiken van het beschikbare potentieel wordt gezien als een gezamenlijk belang en een gezamenlijke opgave, en niet een individuele waarbij werkgevers elkaar vooral als concurrent zien.

8 SER Overijssel over tekorten op de arbeidsmarkt

Het onderwerp personeelstekorten komt regelmatig terug in de adviezen van de SER Overijssel. Er is een enorme hoeveelheid onderzoeksrapporten en adviezen verschenen in de afgelopen decennia en vooral de laatste jaren over dit onderwerp. De SER Overijssel realiseert zich dat veel maatregelen om de krapte te helpen oplossen door de landelijke overheid aangepakt moet worden. Het advies van de landelijke SER over de krapte in maatschappelijke sectoren⁶ biedt het rijk aanknopingspunten om op korte en lange termijn maatregelen te nemen om deze tekorten aan te pakken. Bij sommige maatregelen is het van belang dat de regio aangeeft welke landelijke maatregelen zouden kunnen helpen. **Hier ziet de SER Overijssel één van de mogelijke acties voor de provincie om lobby te voeren richting Den Haag. Hiermee zorg je dat de regio's gehoord worden en kennis heeft van de wensen van de drie arbeidsmarktregio's die Overijssel kent.**

De rol van de sociale partners is heel belangrijk als het gaat om de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. In hoofdstuk 4 van dit advies zijn voorbeelden genoemd welke concrete stappen genomen kunnen worden om tekorten te helpen verminderen. Waar de vakbonden een belangrijke rol aan de vier dimensies van de arbeidssituatie, de zogeheten 4A's (arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden, arbeidsinhoud en arbeidsverhoudingen) en eigen regie op loopbaanontwikkeling toeschrijven, wordt bij de werkgevers onder andere gesproken over de sociale innovatie en goed werkgeverschap (duurzaam ondernemen, binden en boeien van medewerkers, werknemersparticipatie). Het goed werkgeverschap is een collectieve opgave in de samenleving die niet belemmerd hoort te worden door wet- en regelgeving. Deze punten zijn ook genoemd in het advies van de landelijke SER. **De krapte op de arbeidsmarkt maakt goed werkgeverschap en sociale innovatie belangrijker dan ooit. Als een werkgever niet genoeg aandacht besteedt aan vitaliteit, duurzame inzetbaarheid en doorgroeimogelijkheden, is de kans groter dat werknemers vertrekken naar een werkgever die dat wel doet.** Dat vergroot personeelstekorten en verkleint effectiviteit van werving. Bij goed werkgeverschap hoort ook het besef van een maatschappelijke ontwikkeling, waarbij mensen (vooral de jonge generatie) meer waarde hechten aan sociale samenhang buiten het werk (bijvoorbeeld contacten met familie, vrienden, vrije tijd, mantelzorg, vrijwilligerswerk) dan aan het werk zelf. Terwijl het werk voor het oprapen ligt, lijken jongeren juist te verlangen naar meer vrijheid. **Als invulling van goed werkgeverschap kan gedacht worden aan meer aandacht aan een goede balans tussen werk en privé van medewerkers.** In de huidige economische omstandigheden waarin veel mogelijkheden zijn om een baan te vinden, worden inhoud en zingeving belangrijk gevonden. Als het lastig is een baan te vinden ligt de focus veel meer op inkomen. Daarnaast is het belangrijk om werkenden beter te betrekken om het werk slimmer, aantrekkelijker en leerrijker te organiseren (sociale innovatie). Eind 2022 adviseerde de SER Overijssel over de rol van de provincie in het stimuleren en faciliteren van meer sociale innovatie op de werkvloer. De aanbevelingen uit dat advies kunnen toegepast worden bij het oplossen van de vraagstukken met betrekking tot de tekorten op de arbeidsmarkt.

⁶ <https://www.ser.nl/nl/Publicaties/arbeidsmarktcrapte>

De SER Overijssel ziet kansen om de rol van de sociale partners samen met de provincie te gebruiken om tot een nieuwe maatschappelijke 'denk- en doe-coalitie' (zie uitleg H8 advies 2) op provinciaal niveau te komen. Ook werknemers en werkzoekenden zijn onderdeel van deze maatschappelijke denk- en doe-coalitie. In de kamerbrief over de uitgangspunten van de uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastructuur (oktober 2022) werden de uitgangspunten geschetst voor nadere uitwerking van de toekomstige dienstverlening op werk naar (ander) werk, met aandacht voor de ondersteuning bij personeelsvraagstukken. Van daaruit wordt gewerkt aan een nieuwe structuur met in de aansturing gemeente, UWV, vakbonden, werkgeversorganisaties en onderwijs. **De SER Overijssel vindt het van belang dat de nieuwe maatschappelijke denk- en doe-coalitie goede aansluiting zoekt bij de landelijke ontwikkelingen op het gebied van de uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastructuur en bij de drie arbeidsmarktregio's in Overijssel.**

De problematiek van personele tekorten heeft behalve een sectorale component ook een sterke regionale dimensie. De arbeidsmarkt, demografie en de productiestructuur, maar ook maatschappelijke opgaven (zoals energietransitie, zorg, onderwijs, veiligheid) kunnen van regio tot regio sterk verschillen, waardoor ook aard en omvang van de tekorten regionaal sterk uiteen kunnen lopen. De tekorten in verschillende sectoren komen uiteindelijk samen op één regionale arbeidsmarkt, waarin menskracht (net als ruimte) uiteindelijk een beperkende factor is. Partijen hebben op die regionale schaal te maken met landelijk, sectoraal en lokaal arbeidsmarktbeleid en de verschillende spelers en samenwerkingsverbanden die daarbij betrokken zijn. Het is de vraag hoe dit alles op elkaar inwerkt, gegeven de regionale economische structuur, de maatschappelijke opgaven in de regio en de regionale beroepsbevolking, hoe in die dynamiek gecoördineerd arbeidsmarktbeleid kan ontstaan, welke institutionele structuren daarvoor nodig zijn of versterkt moeten worden, en met welke institutionele belemmeringen regionale partijen te maken hebben. **Als het gaat om werknemers meer uren te laten werken, kunnen de verschillende overheden er voor zorgen dat meer werken ook financieel echt aantrekkelijk wordt. Daarnaast kunnen de overheden faciliteren dat bereikbaarheid (wegen maar ook digitaal) aantrekkelijk is.** Werkgevers en werknemers moeten er wellicht nog voor zorgen dat de arbeidsvreugde en de zin om meer te werken, toeneemt.

De SER Overijssel vindt dat gemeenschapszin een belangrijke rol kan spelen bij het oplossen van tekorten op de arbeidsmarkt. De individualisering in de maatschappij draagt bij aan de daling van gemeenschapszin, waardoor vaak gekozen wordt voor individuele belangen die soms niet bijdragen aan de maatschappij. De SER Overijssel ziet mogelijkheden om meer kracht aan gemeenschapszin in Overijssel bij te dragen door een nieuwe maatschappelijke denk- en doe-coalitie. Omdat arbeidsmarktkrapte zoveel facetten van het leven van mensen en het samenleven raakt, is het belangrijk om de aanpak ervan te baseren op een visie op brede welvaart, nu en in de toekomst. De uitdaging is om het arbeidsmarktbeleid in lijn met de discussie over brede welvaart en de toekomst van economie en samenleving te brengen. In een recent advies van de SER Overijssel wordt aan de provincie geadviseerd om te kiezen voor bepaalde duurzame ontwikkelingsdoelen bij het ontwikkelen en formuleren van beleid, zoals SDG 3 (goede gezondheid en welzijn), SDG 8 (eerlijk werk en economische

groei), SDG 10 (ongelijkheid verminderen), SDG 13 (klimaatactie) en SDG 17 (partnerschap om doelstellingen te behalen).

In de verkenning 'Toekomst voor werk; werk voor toekomst' van het Trendbureau Overijssel is aangegeven dat de oplossingen voor de tekorten op de arbeidsmarkt in het maatschappelijk debat gezocht worden in meer werk, meer productie, meer consumptie, meer vaardigheden, meer technologie en meer financiële prikkels. Terwijl in de maatschappelijke discussie over de brede welvaart geconstateerd wordt dat de planeet meer baat zou hebben met minder productie en consumptie en veel mensen meer gebaat zouden zijn bij minder werkdruk. Vele voorbeelden laten zien dat veranderen wel kan.

Verschillende partners hebben eigen verantwoordelijkheden, zoals het rijk of arbeidsmarktregio's. De SER Overijssel ziet echter veel mogelijkheden waar de provincie een eigen verantwoordelijkheid kan invullen. De SER Overijssel onderstreept dat de provincie buiten de gebaande paden moet denken bij het ontwikkelen en uitvoeren van het arbeidsmarktbeleid. In 2023 wordt gewerkt aan de vernieuwing van de arbeidsmarktinfrastructuur. De provincie kan in aansluiting op die ontwikkelingen net iets versterking geven op die punten die de arbeidsmarktregio's in Overijssel behoeven.

Zeker nu bekend is dat door voortgaande vergrijzing en grote maatschappelijke opgaven als de klimaattransitie de krapte aanblijft. Beschouw de enorme tekorten op de arbeidsmarkt die belemmerend werken voor het behalen van de provinciale doelen gerelateerd aan de brede welvaart en de gewenste transitie, als een urgent probleem en zie de provincie als een probleemeigenaar. Besteed aandacht aan de toekomstbestendigheid van het ondernemen met organisatie en personeel, gericht op de grote transitie. Neem bij de tijdsplanningen expliciet de beschikbare menskracht mee, zodat een realistisch perspectief ontstaat. In het advies van de SER Overijssel over sociale innovatie is ook benadrukt dat sommige oplossingen van het personeelstekort in de toepassing van sociale innovatie liggen. Gemeenten kunnen gestimuleerd worden om hun voorbeelden van sociale innovatie te delen met andere gemeenten en andere partijen.

De SER Overijssel is bekend met de provinciale en regionale infrastructuur voor Leven Lang Ontwikkelen. Voor Leven Lang Ontwikkelen werkt de provincie samen met de arbeidsmarktregio's en economische regio's Regio Twente, Clean Tech Regio en Regio Zwolle aan om- her- en bijscholing van werknemers en werkzoekenden. De provincie is terecht trots op deze provinciedekkende infrastructuur. De SER Overijssel ziet kansen om deze infrastructuur uit te bouwen en door te ontwikkelen naar bredere sectoren en transitie. **De provincie kan het initiatief nemen tot het fors stroomlijnen en waar mogelijk terugdringen van de praat- en overlegcultuur, die veel tijd kost maar niet altijd bijdraagt aan een zinnige en slimme inzet van mensen.** Dit moet gebeuren in verbinding met brancheorganisaties, vakbonden en Opleidings- en Ontwikkelfondsen (O&O fondsen), zoals Overijssels vakmanschap waar men samenwerkt met MetaalUnie, Bouwend Nederland, vakbonden sectoren Bouw en Techniek en O&O fondsen in de techniek. Zo wordt gewerkt aan win-win situaties en voortgebouwd op de ontwikkelingen.

In de verkenning van het Trendbureau 'Werk voor toekomst, toekomst voor werk' Overijssel wordt gesteld dat het doen en laten van Overijsselse werknemers, werkgevers en overheden medebepalend is voor de toekomst van werk in Overijssel. Om die invloed te benutten is een nieuw gesprek over werk nodig, dat zich niet alleen richt op de huidige kaders van de arbeidsmarkt, maar daarbuiten treedt, en dat opvattingen over werk opnieuw tegen het licht houdt.

De SER Overijssel ziet dus veel potentie in het arbeidsmarktbeleid van de provincie Overijssel om samen met het onderwijs, gemeentelijk sociaal domein en met sociale partners een nieuw gesprek aan te gaan en maatregelen te nemen om tekorten op de arbeidsmarkt te verminderen. De SER Overijssel vindt dat de provincie haar rol moet pakken op het gebied van:

- Maatregelen gericht op het aangaan van een nieuwe maatschappelijke denk- en doe-coalitie en het voeren van een nieuw gesprek over werk, waarbij de keuzes gemaakt worden vanuit het perspectief van brede welvaart en inclusieve arbeidsmarkt.
- Maatregelen gericht op de optimalisatie van de infrastructuur voor leven lang ontwikkelen waarbij aansluiting wordt gezocht bij de ontwikkelingen rondom de vernieuwing van de arbeidsmarktinfrastructuur.
- Maatregelen gericht op het stimuleren van (technische en) sociale innovatie met meer aandacht voor kwaliteit van werk (4A's).

Aangezien de verwachtingen zijn dat de tekorten op de arbeidsmarkt niet op korte termijn opgelost worden, is het belangrijk om het arbeidsmarktbeleid zo in te richten dat er gewerkt wordt aan maatregelen die op langere termijn deze tekorten helpen verminderen. Met losstaande maatregelen is het tekort op de arbeidsmarkt niet op te lossen. Er moet rekening gehouden worden met maatschappelijke ontwikkelingen om met overheidsmaatregelen daarop te reageren of te anticiperen. Bij het vraagstuk van de krapte op de arbeidsmarkt spelen ook andere vraagstukken een belangrijke rol: een dynamische en krappe arbeidsmarkt vraagt om een flexibel inzetbare en productieve beroepsbevolking. De investeringen, die mensen moeten doen op het gebied van om- en bijscholing, kunnen ten koste gaan van de tijd die ze hebben om (betaald en onbetaald) te werken en zorgtaken uit te voeren. Werken, zorgen en leren komen bovenop nog andere vormen van participatie, bijvoorbeeld op het gebied van vrijwilligerswerk, sport en cultuur. Dergelijke vormen van participatie en vrijetijdsbesteding zijn van belang voor de kwaliteit van leven van mensen, hun hulpbronnen en verbondenheid met elkaar en voor maatschappelijke doelen op het gebied van sociale cohesie, gezondheid en zorg, duurzaamheid en cultuur.

9 Wat adviseert SER Overijssel

In de inleidende hoofdstukken van dit advies zijn de urgenties voor de arbeidsmarkt geschetst. Centraal daarin staat de problematiek van de arbeidstekorten in alle sectoren. De problemen op de arbeidsmarkt zijn groter dan ooit, hetgeen wordt onderstreept door de cijfers uit Regio in Beeld voor de drie arbeidsmarktregio's Zwolle, Stedendriehoek en Twente. De krapte is naar recordhoogte gestegen en het aantal openstaande vacatures overtreft (bijvoorbeeld in Noordwest-Veluwe) in aanzienlijke mate het onbenutte arbeidspotentieel. Dit vraagt komende jaren extra stappen van alle partijen (zie hieronder).

Voor SER Overijssel is dit aanleiding om te pleiten voor een samenhangende en vernieuwende crisisaanpak met afstemming en samenwerking op alle niveaus: een 'arbeidsmarktpact' van rijk, arbeidsmarktregio's én provincie.

Ook worden komende jaren deels nieuwe oplossingen en out-of-the-box denken gevraagd. In dat kader doet dit advies een aantal concrete voorstellen, zoals het aangaan van een nieuwe maatschappelijke denk- en doe-coalitie, het voeren van een nieuw gesprek over werk, waarbij de keuzes gemaakt worden vanuit het perspectief van brede welvaart en inclusieve arbeidsmarkt, en een maatregelenmix gericht op het stimuleren van sociale innovatie.

De provincie kan en moet dus als middenbestuur haar rol pakken in aansluiting op de ontwikkelingen in de regionale arbeidsmarkt. Onder andere als het gaat om maatregelen gericht op het verder verbeteren van de infrastructuur voor leven lang ontwikkelen of maatregelen gericht op het stimuleren van sociale innovatie.

Overigens merken wij op dat het domein 'arbeidsmarkt' als zodanig geen kerntaak is van de provincie. Wel worden er incidentele middelen ingezet voor specifieke programma's en projecten om de arbeidsmarkt te ondersteunen, innoveren en verbeteren. Dit hoeft geen bottleneck te zijn. Het onderwerp 'arbeidsmarkt' houdt namelijk verband met de meeste provinciale kerntaken en maakt daarvan zelfs expliciet of impliciet onderdeel uit. Bovendien hebben de maatschappelijke opgaven en transities te maken met de factor arbeidsmarkt. Dit legitimeert volgens de SER Overijssel de inzet van meer én structurele provinciale middelen.

In het kader van de bepleite crisisaanpak doet SER Overijssel in haar advies aan de provincie tot slot de volgende concrete voorstellen:

1) Lobby richting rijk: spreek het rijk concreet aan op zaken die de regio direct kunnen helpen in de crisisaanpak voor de korte en langere termijn

- Zie het recente advies van de landelijke SER⁷: stuur sterker op uitvoerbaarheid en het aanpassen van complexe wet- en regelgeving. Ruim blokkades op aan de onderkant van de arbeidsmarkt, zodat het aantrekkelijker wordt om vanuit de uitkeringssituatie te gaan werken.

⁷ Waardevol werk: publieke sector onder druk, SER, 2023

- Pas wet- en regelgeving zodanig aan dat het voor deeltijders aantrekkelijker wordt om meer uren te gaan werken.
- Faciliteer arbeidsmarktregio's ruimhartiger met het beschikbaar stellen van loopbaanadviescentra als de nieuwe regionale arbeidsinfrastructuur nog tekort komt.
- Help regio's met een strategisch arbeidsmigratiebeleid voor de langere termijn, dit op basis van het beeld van tekorten in sectoren. En zorg voor verruiming van de kennismigrantenregeling voor goed opgeleide vakmensen die niet onder die regeling vallen.

2) Provinciale denk- en doe coalitie Aanpak arbeidstekorten

Stel op provinciaal initiatief samen met arbeidsmarktregio's, onderwijs, werkgevers en vakbonden een provinciale denk- en doe coalitie in. Daarbij gaat het om een samenhangende aanpak voor zowel de korte als langere termijn. Dit sluit aan bij de voorstellen in dit advies om te komen tot een "nieuwe maatschappelijke denk- en doe-coalitie op provinciaal niveau". Dit overigens in aanvulling op en ter versterking van de bestaande arbeidsmarktinfrastructuur.

Elementen kunnen zijn (zie de desbetreffende passages in dit advies):

- Een sector overstijgende benadering (vanuit brede welvaart);
- Ondersteuning van de vernieuwing van de arbeidsmarktinfrastructuur omwille van een effectievere aanpak van de arbeidstekorten;
- Gericht arbeidsmigratiebeleid in combinatie met huisvesting (advies Roemer);
- Het faciliteren en ondersteunen van innovatieve initiatieven in de regio waar onderwijs in samenwerking met het bedrijfsleven nieuwe manieren toepast om vakmanschap te ontwikkelen (voorbeeld: Kampus te Rijssen);
- Optimalisatie van de infrastructuur voor leven lang ontwikkelen (stroomlijnen en professionaliseren). Als wenselijk en noodzakelijk steun dan de arbeidsmarktregio's hierin.

3) Onbenut arbeidspotentieel: een provinciaal initiatief gericht op grotere inzet onbenut arbeidspotentieel (arbeidsmarktregio's en provincie)

In dit kader wordt verwezen naar één van de aanbevelingen in het al aangehaalde advies van de landelijke SER over "Waardevol werk: publieke dienstverlening onder druk". SER Overijssel komt nog met nadere voorstellen voor een dergelijke specifieke aanpak. Dit wordt op korte termijn uitgewerkt samen met de landelijke SER en de regionale SER'en.

Mei 2023



Bijlagen



Bijlage 1: Motie Dalende beroepsbevolking

Provinciale Staten van Overijssel

Motie

Artikel 62 RvO voor Provinciale Staten van Overijssel 2019

Datum
26-02-2020

Agendapunt nr. [5]

Motie Dalende beroepsbevolking

Provinciale Staten van Overijssel in vergadering bijeen op 26 februari 2020

De Staten, gehoord de beraadslaging,

overwegende dat

- in deze statenperiode de beroepsbevolking voor het eerst daadwerkelijke afneemt met 4000 personen,
- in de periode tot 2030 een doorgaande daling wordt voorzien met ca. 25.000 personen,
- in het Investeringsvoorstel MKB dan ook terecht wordt ingezet op verhoging van de productiviteit o.a. door innovatie,
- het effect en de gevolgen echter ook veel breder zijn dan alleen het MKB-programma en ook andere sectoren in de samenleving zullen raken,
- tegen bovengenoemde achtergrond een onderzoek naar trends en scenario's voor de Overijsselse economie, samenleving en de arbeidsmarktontwikkelingen gewenst is.
- daarbij ook worden betrokken de gevolgen voor bijvoorbeeld de arbeidsmigratie, de gevolgen van innovatie (technologisch en sociaal), het opleidingsniveau en de gevolgen voor de sociale kwaliteit en leefbaarheid,
- de demografische veranderingen ook zorgen voor verandering van het karakter van de beroepsbevolking (hogere en andere opleidingseisen, competenties, kennis en vaardigheden).
- het Trendbureau Overijssel heeft bewezen met goede scenario-analyses te komen en de SER Overijssel een belangrijk adviesorgaan is om eveneens met aanbevelingen te komen.

dragen GS op

1. de effecten en gevolgen van de afnemende beroepsbevolking op middellange termijn op de Overijsselse economie en samenleving zo goed mogelijk in beeld te brengen;
2. daarbij ook mee te nemen de gevolgen van een kwalitatieve samenstelling van de beroepsbevolking.
3. daartoe het Trendbureau te vragen om de trends en scenario's voor Overijssel en de sectoren en of regio's in de economie in beeld te brengen;
4. ook aan de SER Overijssel advies te vragen over de uitdagingen en bedreigingen voor de Overijsselse economie;
5. halverwege deze statenperiode met een rapportage aan PS te komen.

en gaan over tot de orde van de dag.

Jan Westert, ChristenUnie
Susan Faal, CDA
Jan Jonker, SGP
Fred Kerkhof, 50Plus
Johan Stuut, FvD
Claudi Groot Koerkamp, Groen Links



Bijlage 2: Essay Mariska ten Heuw

Balans tussen werk, zorg en maatschappelijke betrokkenheid: een jongleeract van jewelste.

ALLE BALLEN VERZAMELEN

Door: Mariska ten Heuw

“Waarom werken 4,5 miljoen Nederlanders deeltijd en maken zij niet meer uren?” Met deze kop opende NU.nl op dinsdag 26 juli hun headlines. Nu het tekort op de arbeidsmarkt almaar nijpender wordt en in alle arbeidsmarktregio's voor alle branches voor alle opleidingsniveaus het code rood of zelfs donkerrood is, dringt de vraag zich op óf het aanspreken van het onbenutte arbeidspotentieel het antwoord is op alle rode vlaggen. Vanuit zijn perspectief draagt Sander Schimmelpenninck volop bij aan het huidige maatschappelijke debat door op Twitter te beweren dat “degenen die allen voor zichzelf of eigen gezin werken de collectieve dimensie van werk vergeten en de solidariteit ondermijnen, waardoor jongeren, ouderen en hulpbehoevenden de slachtoffers worden van het Nederlandse parttime egoïsme.”

Hij onderschrijft daarmee de stelling dat als iedereen meer gaat werken (of überhaupt gaat werken) alle problemen zijn opgelost. Hij geeft echter niet aan waarom er nu blijkbaar van 'parttime egoïsme' sprake is en waarom mensen ervoor lijken te kiezen solidariteit te ondermijnen. Laat helder zijn: ontegenzeggelijk is het zo dat Nederland het land is met de grootste parttime factor in Europa. Dus hier zou wel degelijk “winst” te behalen kunnen zijn.

De vraag dient zich aan met welke argumenten of arrangementen het doel van meer arbeidsparticipatie gerealiseerd kan worden. Meer inkomen lijkt niet de belangrijkste trigger te zijn. En ook het - in het kader van een inclusieve arbeidsmarkt - naar arbeid toe leiden van mensen die nu geen werk hebben gaat de puzzel niet leggen, hoewel dat mijnerzijds volstrekt geen pleidooi is om hier geen inzet op te plegen. Maar bedenk wel, dat in alle arbeidsmarktregio's het onbenutte arbeidspotentieel van mensen die geen uitkering hebben twee keer zo groot is dan het aantal uitkeringsgerechtigden. Is voor deze groep dan het beroep doen op solidariteit, de maatschappelijke verantwoordelijkheid vanuit de gedachte “minder ik, meer wij”, een aansprekend adagium? Vooralsnog lijkt het er niet op, terwijl – zoals ook Schimmelpenninck bepleit – voor het behoud van onze welvaart het wel nodig is dat iedereen die kán werken dat ook doet. Maar stellen we ons dan ook volledige werkgelegenheid ten doel? Een doel dat door neoliberaal Nederland nooit is omarmd, omdat werkloosheid boven de frictiegrens, een gewenste arbeidsreserve in stand hield en de lonen drukte; en waar beleidsmatig om die reden ook nooit “werk” van is gemaakt.

Maar - al zouden we de 4,5 miljoen Nederlanders die nu parttime werken met de juiste beleidsinterventies richting werk kunnen bewegen – moeten we dit dan wel nastreven nu de overheid kennelijk ook van ons verwacht, dat we vrijwillig meer moeten gaan bijdragen aan de zorg voor onze naasten. Enerzijds om daarmee de dreigende tekorten aan arbeid in de zorg, de toenemende vergrijzing het hoofd te bieden, maar ook uit ordinare kostenbesparing. Jet Bussemaker, voorzitter van de Raad voor Volksgezondheid en Samenleving illustreerde dit

met haar uitspraak: "De langdurige zorg dreigt volledig vast te lopen als de sector de hulp van naasten en vrijwilligers niet snel en structureel omarmt." Volgens de Raad, een belangrijk adviesorgaan voor regering en parlement, is 'een fundamentele herziening' nodig van de relatie tussen zorgverleners en mantelzorgers, vanwege het snel oplopende personeelstekort in bijvoorbeeld de ouderen- en gehandicaptenzorg.

Maar met welke jongleeract houd je alle ballen in de lucht en kan de overheid daarin van vaak al overvraagde inwoners vragen? Inwoners ook, die in de afgelopen vijftientig jaar het neoliberale gedachtengoed met de paplepel kregen binnen gegoten dat zich tot in al hun haarvaten heeft geworteld en die de begrippen solidariteit, gelijke kansen en eerlijk delen systematisch hebben verdrongen. Hoe realistisch is het een beroep te doen op de samenleving om te ondersteunen bij maatschappelijke- en zorgtaken als het voorbeeld de afgelopen decennia vooral is geweest dat het vooral goed "met mij" moet gaan en niet zozeer "met wij".

Ilya Pfeijffer schreef daar vermeldenswaardige dingen over in Grand Hotel Europa: "Nadruk op het belang van de gemeenschap is een klassiek ingrediënt in het retorische repertoire van iedere dictator. De individuele vrijheden vormden wat mij betreft geen probleem van de moderne westerse samenleving, maar een verworvenheid, terwijl het werkelijke probleem gelokaliseerd kan worden in de ten onrechte als vrijheid verkochte kernwaarden van de wereldwijde religie van het neoliberalisme, die egoïsme als deugd beschouwt en altruïsme als ene zwakte. Nu we een generatie van onze kinderen hebben opgevoed met het idee dat het leven dient te worden aangegaan als een concurrentiestrijd, waarbij winnaars winnaars zijn ten koste van de verliezers en succes een keuze is die erin bestaat geen medelijden te hebben met degenen die er niet voor hebben gekozen succes te hebben, hoeven we niet verbaasd te zijn dat empathie een rariteit is geworden".

In deze tijdsgeest moeten we nu een model introduceren dat alle ballen in de lucht gaat houden. Verder doorgaan op de neoliberale koers lijkt mij in ieder geval niet wat onze maatschappij verder brengt. Daar gaan we de tekorten op de arbeidsmarkt zeker niet mee oplossen, maar ook onze problemen in de gezondheidszorg niet. Een perspectief voor mij is het investeren in de publieke zaak en daarmee een herwaardering voor wat van ons allemaal is. De samenleving moet weer op een robuuste gezamenlijke dienstverlening kunnen rekenen, waar ieder individu, iedere onderneming naar vermogen aan bij mag dragen via onze belastingen. Een professionele, beschermende en empathische dienstverlening bij politie, zorg, openbaar vervoer, sociale huisvesting, publieke balies, juridische bijstand, bijstand en schuldhulpverlening. Kortom, omzien naar elkaar, te beginnen vanuit de overheid met voor de werkers een eervolle baan met een beschaafd loon. En daarbij is het streven naar volledige werkgelegenheid zeker nodig. Ook de invulling van de begrippen solidariteit, menselijke waardigheid en gelijkwaardigheid moeten we omarmen en opnieuw laden als de basis voor onze nieuwe beleidskoers. Politieke ambtsdragers op alle bestuurlijke niveaus zullen daarvoor aan de lat moeten staan en oprecht uitstralen dat ze daarin geloven en daar werk van maken. Indien het landelijk perspectief helder is kunnen gemeenten en Provincies zich daar met hun economisch- en arbeidsmarktbeleid toe verhouden.

Bijlage 3: Regio in Beeld november 2022

Regio in Beeld: Regio Zwolle

1 november 2022

Recordhoogte in Regio Zwolle

De spanning op de arbeidsmarkt van Regio Zwolle is niet nieuw. Al sinds het 2e kwartaal van 2018 is de arbeidsmarkt in de arbeidsmarktregio krap. In 2021 nam de spanning op de arbeidsmarkt, na een dip als gevolg van corona, snel toe en kwam in 2022 zelfs op een recordhoogte uit.

Met 14.400 openstaande vacatures eind 2e kwartaal 2022, is het aantal openstaande vacatures veel groter dan voor corona. Ten opzichte van begin 2016 is de vacaturemarkt zelfs bijna 4 keer zo groot.

In bijna alle beroepsgroepen is er sprake van een krappe arbeidsmarkt. Alleen voor creatieve & taalkundige beroepen is er een iets minder krappe arbeidsmarkt.

Voor een aantal beroepen is al langere tijd sprake van een krappe arbeidsmarkt. Voorbeelden van beroepen in Regio Zwolle waarvoor al minimaal 6 jaar sprake is van krapte zijn:

- monteurs industriële machines en installaties
- ontwerpers/architecten ICT-systemen
- algemeen verpleegkundigen
- vrachtwagenchauffeurs

Voor werkgevers betekent die krapte dat het lastig is om geschikt personeel te vinden. Voor werkzoekenden biedt de krapte juist kansen.

De publicatie 'Regionale kansrijke beroepen' geeft een overzicht van de kansrijke beroepen voor Regio Zwolle.

<https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/kansen-arbeidsmarkt/regionale-kansrijke-beroepen>

Waar is nog personeel te vinden?

De krapte op de arbeidsmarkt maakt het voor werkgevers in Regio Zwolle moeilijk om aan personeel te komen. Er komen te weinig reacties op de vacatures. De meerderheid van de werkgevers verwacht dat het vervullen van vacatures alleen maar moeilijker gaat worden. Eén van de oplossingen voor krapte is het breder kijken naar kandidaten. Er staat nog steeds talent aan de kant. Dit heet het onbenut arbeidspotentieel: mensen die mogelijk ingezet kunnen worden. Een deel daarvan is bij UWV geregistreerd als werkzoekende (GWU). Voor Regio Zwolle gaat het daarbij om 7.600 personen. Deze personen zijn onder te verdelen in:

- 1.200 onderbenutte deeltijders. Dit zijn werkenden, die meer uren kunnen en willen werken.
- 3.500 werklozen. Dit zijn personen zonder betaald werk, die recent naar werk hebben gezocht én daarvoor direct beschikbaar zijn.
- 2.900 semi-werklozen. Dit zijn personen zonder betaald werk die recent naar werk hebben gezocht maar niet direct beschikbaar zijn, óf die niet recent hebben gezocht maar wel direct beschikbaar zijn. Ook personen die tijdelijk vanwege ziekte, arbeidsongeschiktheid of andere redenen niet beschikbaar of niet werkzoekend zijn vallen onder semi-werklozen.

Meer lezen: https://www.werk.nl/imagesdxa/regio_in_beeld_2022_regio_zwolle_tcm95-442422.pdf

Regio in Beeld: Stedendriehoek en Noordwest Veluwe

1 november 2022

Recordhoogte in Stedendriehoek en Noordwest Veluwe

De spanning op de arbeidsmarkt van de Stedendriehoek en Noordwest Veluwe is niet nieuw. Al sinds het 2e kwartaal van 2018 is de arbeidsmarkt in de arbeidsmarktregio krap. In 2021 nam de spanning op de arbeidsmarkt, na een dip als gevolg van corona, snel toe en kwam in 2022 zelfs op een recordhoogte uit.

Met 15.000 openstaande vacatures eind 2e kwartaal 2022, is het aantal openstaande vacatures veel groter dan voor corona. Ten opzichte van begin 2016 is de vacaturemarkt zelfs bijna 4 keer zo groot.

In bijna alle beroepsgroepen is er sprake van een krappe arbeidsmarkt. Alleen voor creatieve & taalkundige beroepen en managementberoepen is er een iets minder krappe arbeidsmarkt.

Voor een aantal beroepen is al langere tijd sprake van een krappe arbeidsmarkt. Voorbeelden van beroepen in de Stedendriehoek en Noordwest Veluwe waarvoor al minimaal 6 jaar sprake is van krapte zijn:

- monteurs industriële machines en installaties
- ontwerpers/architecten ICT-systemen
- verzorgenden IG
- vrachtwagenchauffeurs

Voor werkgevers betekent die krapte dat het lastig is om geschikt personeel te vinden. Voor werkzoekenden biedt de krapte juist kansen.

De publicatie 'Regionale kansrijke beroepen' geeft een overzicht van de kansrijke beroepen voor Regio Zwolle.

<https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/kansen-arbeidsmarkt/regionale-kansrijke-beroepen>

Waar is nog personeel te vinden?

De krapte op de arbeidsmarkt maakt het voor werkgevers in de Stedendriehoek en Noordwest Veluwe moeilijk om aan personeel te komen. Er komen te weinig reacties op de vacatures. De meerderheid van de werkgevers verwacht dat het vervullen van vacatures alleen maar moeilijker gaat worden. Eén van de oplossingen voor krapte is het breder kijken naar kandidaten. Er staat nog steeds talent aan de kant. Dit heet het onbenut arbeidspotentieel: mensen die mogelijk ingezet kunnen worden. In de Stedendriehoek en Noordwest Veluwe staan 8.700 werkzoekenden bij UWV geregistreerd die tot het onbenut arbeidspotentieel behoren. Deze personen zijn onder te verdelen in:

- 1.400 onderbenutte deeltijders. Dit zijn werkenden, die meer uren kunnen en willen werken.
- 4.000 werklozen. Dit zijn personen zonder betaald werk, die recent naar werk hebben gezocht én direct beschikbaar zijn voor werk.
- 3.300 semi-werklozen. Dit zijn personen zonder betaald werk die recent naar werk hebben gezocht maar niet direct beschikbaar zijn, óf die niet recent hebben gezocht maar wel direct beschikbaar zijn. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om mensen die tijdelijk vanwege ziekte of het volgen van een opleiding niet direct beschikbaar zijn.

https://www.werk.nl/imagesdxa/regio_in_beeld_2022_stedendriehoek_noordwest_veluwe_tcm95442426.pdf

Regio in Beeld: Twente

1 november 2022

Recordhoogte in Twente

De spanning op de arbeidsmarkt van Twente is niet nieuw. Al sinds het 2e kwartaal van 2018 is de arbeidsmarkt in de arbeidsmarktregio krap. In 2021 nam de spanning op de arbeidsmarkt, na een dip als gevolg van corona, snel toe en kwam in 2022 zelfs op een recordhoogte uit.

Met 13.100 openstaande vacatures eind 2e kwartaal 2022, is het aantal openstaande vacatures veel groter dan voor corona. Ten opzichte van begin 2016 is de vacaturemarkt zelfs 3 keer zo groot.

In bijna alle beroepsgroepen is er sprake van een krappe arbeidsmarkt. Alleen voor creatieve & taalkundige beroepen en beroepen in het openbaar bestuur is er een iets minder krappe arbeidsmarkt.

Voor een aantal beroepen is al langere tijd sprake van een krappe arbeidsmarkt. Voorbeelden van beroepen in Twente waarvoor al minimaal 6 jaar sprake is van krapte zijn:

- monteurs industriële machines en installaties
- ontwerpers/architecten ICT-systemen
- verzorgenden IG
- vrachtwagenchauffeurs

Voor werkgevers betekent die krapte dat het lastig is om geschikt personeel te vinden. Voor werkzoekenden biedt de krapte juist kansen.

De publicatie 'Regionale kansrijke beroepen' geeft een overzicht van de kansrijke beroepen voor Regio Zwolle.

<https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/kansen-arbeidsmarkt/regionale-kansrijke-beroepen>

Waar is nog personeel te vinden?

De krapte op de arbeidsmarkt maakt het voor werkgevers in Twente moeilijk om aan personeel te komen. Er komen te weinig reacties op de vacatures. De meerderheid van de werkgevers verwacht dat het vervullen van vacatures alleen maar moeilijker gaat worden. Eén van de oplossingen voor krapte is het breder kijken naar kandidaten. Er staat nog steeds talent aan de kant. Dit heet het onbenut arbeidspotentieel: mensen die mogelijk ingezet kunnen worden. In Twente staan 10.200 werkzoekenden bij UWV geregistreerd die tot het onbenut arbeidspotentieel behoren. Deze personen zijn onder te verdelen in:

- 1.600 onderbenutte deeltijders. Dit zijn werkenden, die meer uren kunnen en willen werken.
- 4.700 werklozen. Dit zijn personen zonder betaald werk, die recent naar werk hebben gezocht én direct beschikbaar zijn voor werk.
- 3.800 semi-werklozen. Dit zijn personen zonder betaald werk die recent naar werk hebben gezocht maar niet direct beschikbaar zijn, óf die niet recent hebben gezocht maar wel direct beschikbaar zijn. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om mensen die tijdelijk vanwege ziekte of het volgen van een opleiding niet direct beschikbaar zijn.

Meer lezen: https://www.werk.nl/imagesdxa/regio_in_beeld_2022_twente_tcm95-442427.pdf



Bijlage 4: Kamerbrief uitgangspunten voor de uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastructuur oktober 2022

[Kamerbrief uitgangspunten voor de uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastructuur](#)

Colofon

Auteur

SER Overijssel

Adviescommissie Tekorten op de arbeidsmarkt

- Clazinus Netjes (lid SER Overijssel werkgeversdelegatie; VNO-NCW Midden)
- Arjen Vels (lid SER Overijssel werkgeversdelegatie; VNO-NCW Midden)
- Wilfred Beens (lid SER Overijssel werknemersdelegatie: FNV)
- Lubbert Schenk (lid SER Overijssel werknemersdelegatie: CNV)
- Aljona Wertheim (secretaris-directeur SER Overijssel)
- Harry Webers (voorzitter SER Overijssel)
- Henri de Groot (externe adviseur, kroonlid SER)

Uitgave

SER Overijssel brengt gevraagd en ongevraagd adviezen uit aan het provinciebestuur van Overijssel over het door de provincie te voeren sociaaleconomisch beleid.

Website

www.ser-overijssel.nl

Contact

Suzanne Peeters (programmasecretaris SER Overijssel)

T 06 – 10 70 99 25

Zwolle, juni 2023

SIER
Overijssel

