

## **Verslag korte termijn sessie #1 'Wat is het nieuwe werk' op 29 april 2021**

Na de kick off van de denktank 'Wat is het nieuwe werk' op 18 maart jl. zijn we een korte termijn en een lange termijn spoor ingeslagen. Vandaag de eerste korte termijn sessie (inzicht korter dan 1 jaar), waarbij de resultaten in ieder geval in het Regionaal Mobiliteitsteam worden toegepast, dat nu wordt ingericht. Vandaag ligt het accent op 4 presentaties van arbeidsmarktinformatie vanuit verschillende bronnen en invalshoeken, waarna we dit met elkaar nader gaan duiden en gaan kijken wat dit betekent voor met ontslag bedreigde mensen, voor werkgevers en voor ons als arbeidsmarktpartners.

### ***Presentatie bronnen UWV***

- De werkgelegenheid in Noordoost-Brabant zit nagenoeg weer op het niveau van 1 jaar geleden, mede doordat een aantal in deze crisis kwetsbare sectoren (zoals de uitzendbranche) hier minder sterk vertegenwoordigd zijn
- In april 2020 historische stijging van 15% van de WW. Tussen mei en september 2020 klom dit al weer op. Als NOW er niet was geweest, heel ander beeld. Let op: Jongeren hebben maar 3 maanden recht op WW, dus stromen dan ook uit uit de WW, maar betekent niet per se dat de mensen weer aan het werk zijn gekomen.
- Afgelopen half jaar niet zoveel veranderd. Nu een beetje een kunstmatige situatie. Nu 10.000 mensen in de WW. Even veel mannen als vrouwen. Helft is ouder dan 50. 10% is jonger dan 27 jaar. Even veel mensen HBO-WO als mensen die geen startkwalificatie hebben. Bijvoorbeeld hoger opgeleiden met verouderde kennis in bijvoorbeeld ICT.
- Hoe krappere de arbeidsmarkt, hoe beter kansen voor mensen op (ander) werk. Noordoost Brabant waren zeer krap voor de corona crisis. Minimaal 4 vacatures voor elke kortdurend werkloze. Nu: situatie NOB nog steeds krap. Meest gunstige situatie om naar werk te zoeken in ruim 3 jaar tijd.
- Kansrijke beroepen december 2020: nog steeds heel veel kansen. 180 beroepen met ruim voldoende of goede kansen. Werkzoekenden kunnen hiervoor ook scholing krijgen vanuit UWV. Niet gunstige beroepen zijn overstapberoepen (oktober 2020). Dit wisselt snel. Restaurantkok is nu bijvoorbeeld al weer een gunstig beroep.
- Nieuwste prognoses CPB met doorkijk naar einde 2020 laat een redelijk gunstig beeld zien. In gunstigste scenario groeit de economie met 4% en is het werkloosheidspercentage 3,7%. In het minst gunstige scenario: 1% krimp respectievelijk werkloosheid van 5,8% uit. Dit jaar wordt de situatie eerst nog wel erger.

Zie verder sheet presentatie in de [bijlage](#).

### ***Presentatie bronnen SBB***

- Geattendeerd wordt op een aantal relevante bronnen en vindplaatsen, namelijk via website SBB leerbanen voor werkenden en werkzoekenden en praktijkleren in het MBO, inspiratiekaart voor kansrijke beroepen
- Inzicht wordt gegeven in arbeidsmarktinformatie specifiek voor Noordoost Brabant, dat ook is aangescherpt door opleidingsadviseurs in de regio. Inzicht zit vooral op beroepen op MBO niveau: waar zijn goede kansen en weinig kansen op een baan, leerbaan en stageplek. Hierbij wordt gekeken naar verwachte situatie als mensen van de opleiding afkomen, dus over een aantal jaren.
- Kansen zijn er bijvoorbeeld in handel (bijv. intercedent), ICT (vooral hogere functies), Maritiem, transport en logistiek (bijv. logistiek teamleider), Heel veel kansen in bouw en installatie, Voedsel, groen en gastvrijheid (bijv. medewerker vers en koks), etc.

- In het overzicht zijn ook kolommen opgenomen m.b.t. beschikbare en te ontwikkelen onderdelen van opleidingen of keuzedelen en welke zijn af te sluiten met een certificaat. Monitor keuzedelen staat op de website.
- Bij SBB is ook inzicht in wat door particuliere opleiders wordt aangeboden, maar dat staat nu niet in de overzichten.

Zie verder overzichten in de [bijlage](#)

### ***Presentatie Werkgeversenquête VNO-NCW, WSP, Talentvol***

- De enquête is uitgevoerd in maart 2021 onder bedrijven in Noordoost Brabant (met in totaal 232 respondenten). Betreft vooral werkgevers met werknemers in dienst (geen zzp-ers). Er kan ook gebenchmarkt worden met andere delen van Zuid Nederland, waar de enquête ook is gehouden. Er kunnen geen uitspraken worden gedaan voor specifieke functies.
- Er zijn ook veel bedrijven (kwart), die aangeven dat het zelfs beter gaat dan voor de crisis. In Noordoost-Brabant ligt dat ook hoger (36,5%) dan in andere regio's. Zegt iets over kracht van de regio. Binnen sectoren ook nog steeds verschillen tussen bedrijven. Ondernemers geven aan dat niet zo zeer steunmaatregelen van de overheid hebben geholpen, als wel bijvoorbeeld aanpassen bedrijfsvoering. In Noordoost Brabant relatief veel bedrijven met groter aandeel steun NOW.
- 14% van de bedrijven heeft een personeeloverschot, dat wordt straks minder en de tekorten lopen verder op.
- Werkgevers willen (in volgorde van belangrijkheid) geholpen worden met intern opleiden (DI, etc.), plaatsen van werknemers met afstand tot arbeidsmarkt, begeleiden van wensen van werk naar werk, collegiale in- en uitleen en inhuur van flexibel personeel.
- Bedrijven met concrete vraag, die hun contactgegevens hebben achter gelaten worden nu gebeld; de vragen m.b.t. van werk naar werk gaan naar het RMT.
- Vervolg beleid is combinatie van betere informatie, buffercapaciteit en sneller kunnen reageren
- Verschil in denkwijze tussen overheid (regels) en bedrijfsleven (scenario's)
- Benieuwd naar de behoefte van bedrijven om mensen op te leiden (lange termijn oplossing). Misschien was die vraag er altijd al of komt het nu specifiek door de crisis?

Zie verder presentatie en resultaten werkgeversenquête in de [bijlage](#).

### ***Toelichting sectorale informatie (door FNV)***

- Mooie systematische voorgaande presentaties. Wel vrij statisch, terwijl de samenleving heel dynamisch is. We moeten veel meer scenariodenken.
- In regio heel hard aan de slag, dat we het systeem zo maken (RWB, RMT) dat het flexibiliteit mogelijk maakt en stimuleert.
- Er is nog werk aan de winkel om regionaal en sectoraal werken beter te laten aansluiten. Vanuit sectoren zou informatie eerder door kunnen komen naar de regio.
- In de pilot van werk naar werk bleek dat weinig mensen geneigd waren om gebruik te maken van scholing, terwijl we wel roepen, dat dat belangrijk is
- Veel effort o.a. in met name technieksector: wat is nodig voor werknemers om bij te blijven in de sector.
- Groot project GAK m.b.t. positieve / belemmerende factoren m.b.t. zijinstroom. Niet zozeer invulling van specifieke taken of beroepen, maar veel meer specifieke competenties. In hoeverre vasthouden aan standaard beroepen? Meer richten op competentieontwikkeling?

- Goed gebruikmaken van UWV en SBB, maar ook kennis en ervaring van werkgevers- en werknemersorganisaties. Signaal eerder oppakken.
- Moeilijk om sectorinformatie ook regionaal te ontsluiten. Als dat zou komen: hoe ziet dat er dan uit?
- Herkenbaar ook vanuit CNV. Behoeftte aan tijdig regionaal ontsluiten van sectorale informatie. Daar wordt aan gewerkt.
- Vanuit Leerwerkpunt wordt het belang aangegeven om bedrijven voor te lichten wat we kunnen betekenen vanuit ons als samenwerkende regionale partners en daar op tijd bij te zijn.

### ***Toetsing aan de praktijk en nadere duiding***

- In de basis weten we waar het huidige en nieuwe werk zit. Klappen zijn vooral gevallen in horeca, recreatie en toerisme. Deze crisis is makkelijker dan de vorige, want er is nog veel werk. We zitten nog steeds met dezelfde mismatch. Grotere bedrijven, die HR afdelingen hebben, die weten de weg wel te vinden. Houden vaak ook rekening met de scholingswensen, die mensen zelf hebben. Maar kleinere bedrijven hebben we niet zoveel zicht op. Uitdaging om deze groep te bereiken, ook met de juiste taal en terminologie. Onze taal is vaak niet de taal van ondernemers
- Onderwijs wordt gemist als kansrijke sector
- Enorme vraag naar technici. Daar hebben we nog steeds onvoldoende een antwoord op. Bedrijven lossen het op met automatisering. Dalende instroom in bijna alle ROC's komt o.a. doordat gedurende de middelbare school vooral de doorstroom naar HAVO wordt gestimuleerd en niet de stap naar MBO. Bedrijven hebben moeite om mensen vrij te maken. Vraagt veel bewegelijkheid van bedrijven en sectoren.
- Herkenbaar beeld, wel heel divers (zie 180 kansrijke beroepen) en wat grillig (korte termijn / lange termijn). Uitdaging hoe we dit effectief kunnen gebruiken. Dan moeten we de vertaling maken naar die ene persoon en dat ene bedrijf.
- Artikel van Matthijs Bouwman in Financieel Dagblad (zie [Onder de motorkap van de arbeidsmarkt gaat het er wild aan toe. Gelukkig maar \(fd.nl\)](#)): we moeten niet alleen naar standcijfers kijken, want er zitten heel veel fluctuaties onder: 90.000 mensen die werk hebben gevonden en 70.000 die juist een baan hebben verloren. Wat gebeurt er echt? Die stroomcijfers heeft UWV wel. Die kunnen we volgende keer bekijken. Ondanks corona nog steeds veel kansen.
- Best veel kansen om mensen om te scholen, maar mensen moeten gaan omdenken. Begint bij stukje bewustzijn, maar dan nog: mensen zijn vaak pas bereid als einde uitkering in zicht komt. Uitdaging om mensen bewust en bereid te vinden om zich te laten omscholen. Hans: er zijn al heel veel campagnes geweest en die hebben maar beperkt iets opgeleverd. Wat werkt dan wel? Bijv. flexibilisering van het onderwijs, MKB ondersteunen, persoonlijke aandacht, etc.
- Herkennen we de bewegingen? Vanuit bedrijf is het een heel andere arbeidsmarkt dan vanuit de individuele persoon bezien (andere schaal en timing)
- Er zitten ook zaken in het systeem, die niet bevorderend werken. Nu is het systeem vooral gericht op kostenbesparing. Om mensen te bewegen om iets anders te gaan doen moeten we bijvoorbeeld denken aan: belonen van mensen om iets anders te doen en/of persoonlijke aandacht. Systemen gaan we nu niet direct veranderen, maar we kunnen misschien wel iets doen in het samenspel tussen bedrijven, sectoren, opleiders, uitkeringsinstanties, etc. SBB deelt o.a. onderstaand voorbeeld.

**Kandidaat** - Werkende/werkzoekende  
UWV - Gemeenten- werknemers - Leerwerkloket- vakbonden



**Leerbaan**  
SBB - Leerbanenmarkt.nl  
Werkgevers - Leerwerkloket

**Scholing**  
Mbo-instelling  
(MBO-Raad & NRTO)

### ***Diverse vervolgspraken o.a.***

- Het Regionaal Mobiliteitsteam gaat aan de slag met de informatie, zoals nu is gepresenteerd vanuit de verschillende bronnen en met de aanvullingen, zoals hierboven weergegeven.
- We gaan een vervolg plannen op deze sessie later in 2021. Dan meer inzicht in o.a hoe het RMT de informatie heeft kunnen gebruiken, wat de hulpvraag van werkgevers is / was (o.a. met betrekking tot scholing), hoe we de informatie verder kunnen verrijken met sectorale informatie, waar we deze informatie nog meer concreet kunnen toepassen of hebben toegepast, etc.

Aanwezig waren vertegenwoordigers van arbeidsmarktadviseur UWV, SBB, Talentvol, Werkgeversaanpak Noordoost Brabant Werkt, Werkgeversservicepunt Noordoost Brabant, Leerwerkpunt Noordoost-Brabant, FNV, ROC De Leijgraaf, Fioretti College, Regionaal Werkbedrijf Noordoost Brabant, CNV, VSO, Jongerenaanpak Noordoost Brabant Werkt, Regionaal Mobiliteitsteam en programmeerteam Noordoost Brabant Werkt.

Verhinderd waren VNO-NCW Brabant/Zeeland, HAS, Yuverta, KW1C en werkgeversdienstverlening UWV.