

Impact maken op arbeidskrapte in Noordoost Brabant richting 2030 Samenvatting, opbrengst en vervolg strategische themasessie arbeidskrapte 06-04-22

Welkom door Huib van Olden (voorzitter arbeidsmarktregio)

Korte voorstelronde

We zijn met 25 vertegenwoordigers vanuit werkgevers, werknemersorganisaties, overheden en onderwijsinstellingen (zie bijlage).

Inleiding door moderator Frank Kanters

Aanleiding

Het besef en de verwachting, dat arbeidskrapte in steeds meer sectoren optreedt en tot negatieve maatschappelijke gevolgen leidt én het komende decennium blijft aanhouden.

Dit vergt een meerjarige, regiobrede, integrale aanpak waarbij de inzet van alle arbeidsmarktpartners nodig is én er bovendien anders, vernieuwend en met scherpte, vanuit diverse perspectieven en samenwerkingen wordt gekeken en gewerkt.



Doel van vandaag is om vanuit de breedte van de arbeidsmarktregio en haar partners plannen en ideeën met elkaar te delen, hier scherpte in aan te brengen qua kansrijkheid en impact en op basis hiervan de contouren van een brede integrale regionale aanpak arbeidskrapte aan te scherpen en verder in te kleuren.

We leggen de focus vandaag vooral op de arbeidsmarkt, hoewel de relatie met de domeinen wonen, mobiliteit, voorzieningen, etc. zeker belangrijk is en moet gaan bijdragen aan het binden van de werkende doelgroepen aan de regionale arbeidsmarkt.

Verhalen vanuit de huidige praktijk

De arbeidskrapte wordt door alle stakeholders gevoeld en ervaren. Aan het woord o.a.

- Jos van Schijndel (werkgever Elektro van Santvoort): veel moeite om goed geschoold personeel te vinden; in de toekomst meer samenwerken als werkgevers o.a. in het opleiden van mensen
- Kees van Geffen (wethouder gemeente Oss): bij het binnenhalen van het distributiecentrum van PLUS onvoldoende nagedacht over de beschikbaarheid van personeel. Hier zijn partijen nu intensief voor in actie om klaar te zijn voor de opening eind 2022.
- Hannie van Loon (regiomanager UWV): er zijn nog nooit zo weinig mensen geweest met een WW uitkering; deze veelal oudere en/of psychisch beperkte groep vergt een andere inzet, bijv. andere blik van de werkgever, loopbaanbegeleiding op maat en aanpassen van werk.
- Arie Derks (praktijkonderwijs Veghel): er is genoeg werk voor (kwetsbare) jongeren, maar het is moeilijk om jongeren te motiveren voor kansrijke beroepen. Vaak is bepalend wat vader doet of welk beeld moeder heeft, wat leidt tot traditionele keuzes.
- Roy Paalman (HR manager VION in Boxtel): werkt al vele jaren met arbeidsmigranten (inmiddels landelijk een flexschil van 4.000 medewerkers). In verband met de krapte is het beleid inmiddels om ze allemaal in de dienst te nemen. Ook bezig met open hiring. Verder wordt aandacht gevraagd voor mensen met psychische klachten (deze groep lijkt steeds groter te worden), mensen wiens gezinsinkomen is gedaald vanwege energiearmoede en de horeca (wat we merken in de beperking van openingstijden en capaciteit).

Inzichten en cijfers

Liesbeth geeft inzicht in een aantal cijfers van onder meer UWV, SBB, Arbeidsmarktinzicht, die de arbeidskrapte aangeven.

Waar hebben we het over? (1)

- 323.900 werkenden (15 tot 74 jaar) in de regio

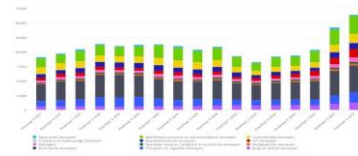
WONW op 01-01	Man	Vrouw	Totaal
UWV-actieve	9.380	2.294	6.094
Participatietoelagen	9.844	2.922	12.766
WIA-actieve	7.944	1.864	3.308
WAO-actieve	7.944	1.864	3.308
WVCA-actieve	7.944	1.864	3.308
WVCA-actieve	7.944	1.864	3.308
WVCA-actieve	7.944	1.864	3.308
WVCA-actieve	7.944	1.864	3.308
WVCA-actieve	7.944	1.864	3.308
Totaal	19.991	10.890	30.221

- Landelijk werkloosheidspercentage 3,4 % 15 tot 75 jaar (febr 2022).
- De spanningsindicator is 4,46 (Q3 en Q4 2021)
- Aantal bedrijven in de regio 58.886 in 2020; waren er 48.347 in 2017.



Waar hebben we het over? (2)

OPENSTAANDE VACATURES, NAAR BEROEPSKLASSE



Spanningsindicator Beroepsklasse	NL	NOB
ICT	12,15	15,51
Technische beroepen	6,59	6,67
Transport	5,14	6,63
Openbaar bestuur	3,99	6,02
Agrarisch	2,13	5,66
Commercieel	3,74	4,66
Zorg en welzijn	3,54	3,95
Pedagogisch	2,81	2,37
Overalief en taal	1,16	1,13

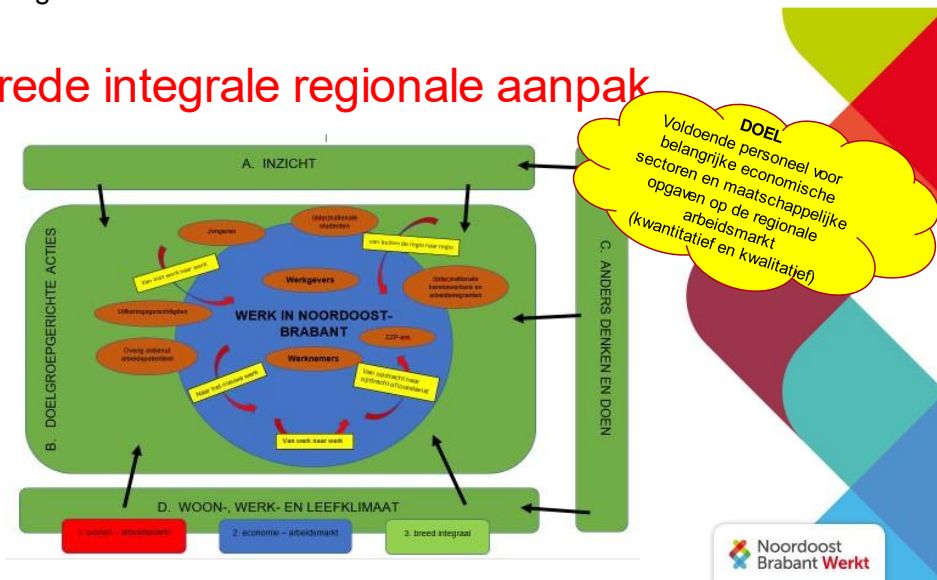
- Bedrijven tekort arbeidskrachten 25,2 % Q1 2022 (conjunctuur enquête). Met name in verhuur en zakelijk dienstverlening; horeca; industrie; vervoer en opslag; handel, landbouw, bosbouw en visserij.

De arbeidsmarkt in Noordoost Brabant is zeer krap met 1 vacature op meer dan 4 mensen. De krapte is vooral groot in de beroepen in de ICT, techniek, transport, openbaar bestuur en agrarische sector. Een kwart van de bedrijven wordt belemmerd door een tekort aan personeel. Kansen voor het verminderen van de krapte liggen op basis van de cijfers onder meer bij het onbenut arbeidspotentieel, dat geen uitkering heeft (vinden en verleiden), uitkeringsgerechtigden (anders kijken en scholen) en internationale werknemers (aantrekken en gebruik maken van competenties).

Contouren van de aanpak

Veronique geeft een toelichting op de contouren van de brede integrale aanpak van arbeidskrapte in Noordoost Brabant. Deze is ontwikkeld op basis van wat is opgehaald in het Strategie Overleg en de ronde langs de stuurgroepen van Noordoost Brabant Werkt eind 2021, begin 2022.

Brede integrale regionale aanpak



Het hart van de aanpak wordt gevormd door het werk in Noordoost Brabant (de blauwe bol). We hebben een sterke economie en er is veel werk, dat langzaam maar gestaag groei. Er zijn echter steeds minder mensen als gevolg van demografische ontwikkelingen. Dus we willen: de mensen in de bol (werkenden) zo effectief mogelijk inzetten en mensen buiten de bol (jongeren, uitkeringsgerechtigden, overig onbenut arbeidspotentieel, internationale werknemers, etc.) verleiden tot werk in onze regio.

Dit alles met als doelstelling: voldoende personeel voor belangrijke economische sectoren (bijv. maakindustrie en transport) en maatschappelijke opgaven (bijv. energietransitie en zorg). Vooralsnog zijn hier geen scherpe keuzes in gemaakt welke we wel / niet faciliteren.

De aanpak bestaat uit vier pijlers, waarvan de ideeën voor inkleuring worden toegelicht en aangescherpt door de aanwezigen. De pijlers zijn:

- A. Inzicht. Sturingsinformatie, dat moet bijdragen om **de goede dingen (met scherp) te doen** (vraagstukken, kansen).
- B. Doelgroepgerichte acties. Als netwerkorganisatie en stakeholders richten we ons op de transitie van mensen, zoals van niet werk naar werk, van werk naar werk en naar het nieuwe werk, die we veelal al doen, maar die we misschien beter kunnen doen. **Dus de dingen goed / beter doen.**
- C. Anders kijken en werken, dus good practices delen, meer skillsgericht werken, anders opleiden, werk anders organiseren. Met andere woorden: **de dingen anders doen.**
- D. Woon-, werk- en leefklimaat. Randvoorwaarde om talent te binden aan onze regio. Kansen liggen vooral op de samenwerking met wonen en economie en in het algemeen integraal werken, met name bij overheden.

Aanscherpingen die worden gedaan:

- We krijgen slecht grip en inzicht op wat het nieuwe werk zal zijn; ook het oude werk blijft veelal bestaan; is er wel sprake van oud of nieuw werk?
- Belang van scholing en loopbaanontwikkeling in het bedrijf: als medewerker mee veranderen met het werk;
- Wel acties op doelgroepen zetten, maar verder zo min mogelijk in doelgroepen denken, zolang we maar geen mensen vergeten. Voor iedereen is werk.

Bestaande plannen

In de arbeidsmarkt werken de programmaliijnen en het programmateam al aan acties ter vermindering van de krapte in 2022.

Concrete acties 2022 - Werkgeversaankpak o.a.

- Individuele werkgevers zijn primair zelf verantwoordelijk voor de binding en werving van personeel
- Acties op behoud van personeel, o.a. trajecten Duurzame inzetbaarheid, Leren en Ontwikkelen en Technologische en sociale innovatie (180 bedrijven bereiken, waarvan 80 aan de slag)
- Verder o.a. opzet traineeprogramma logistiek en/of agrifood voor binden en boeien van jong MBO-HBO-WO talent aan regionaal MKB en open hiring (met WSP)



Concrete acties 2022 – Regionaal Werkbedrijf o.a.

- Plaatsing van werkzoekenden (5.000) met aandacht voor banenafspraken, psychisch beperkten en statushouders; via o.a. talentevents, banenmarkten
- Online sessies (10) voor werkgevers met antwoorden op arbeidsvragen
- Onderzoek onbenut arbeidspotentieel
- Leerroutes werkzoekenden
- Open hiring door werkgevers
- Loopbaanadviezen aan inwoners, zzp -ers (ruim 400)
- Van werk naar werk trajecten
- 1 portaal voor alle inwoners en werkgevers in NOB



Concrete acties 2022 - Jongerenaanpak

- Alle jongeren 16-27 jaar (zonder startkwalificatie, school of werk) zijn in beeld en krijgen waar nodig ondersteuning richting school of werk met bijv. loopbaanadvies, leerroute (ca 500 jongeren per jaar)
- Versterking arbeidstoeliding jongeren in een kwetsbare positie door o.a. persoonlijk CV met video, loopbaanadvies, ontzorgen van bedrijven en functiecreatie



Concrete acties 2022 - Overige zaken arbeidsmarktprogramma

- Behouden en binden van talent via versterking leren ontwikkelcultuur, o.a. 6 estafettesokjes Keep on Learning, eerste regionale opbaandag voor professionals en andere bewustwordingacties
- Uitvoering plan Talent voor de Energietransitie met o.a. vergroten inre doorstroom van relevante opleidingen, versterken en ontwikkelen van modulair onderwijs, vergroten inre instroom, opzetten learning communities onderwijs-bedrijfsleven
- Verkenning kansen digitalisering / technologie
- Afstemming met domeinen economie, wonen, mobiliteit voor integrale aanpak om meer mensen/talent in/naar de regio te houden/halen
- Activiteiten provinciale, landelijke en andere partners, o.a. provinciale talentaanpak, samenwerking internationale studenten



Opmerkingen en aandachtspunten hierbij:

- Ontschotte aanpak; maak partijen samen verantwoordelijk
- Ook de achterdeur dichthouden (mensen boeien en binden)
- Belangrijk om jongeren vast te houden in de regio via huisvesting, onderwijs, etc.
- Er gebeurt al veel, maar we kunnen meer scherppte aanbrengen
- Meer vanuit de jongere (of andere doelgroep) denken; verandert ook steeds

Er blijven ook veel landelijke en provinciale plannen komen, die ons kunnen helpen om de krapte op te lossen. Zoals vanuit SZW Dichterbij dan je denkt, vanuit het PACT 3 thema's en vanuit de Provincie Regeling Oplossing Arbeidsmarktinfarct (in de maak). Het is niet vanzelfsprekend, dat dit gaat helpen. Probleem is namelijk niet het geld, maar wél de versnippering ervan. Bovendien zijn het vaak tijdelijke middelen, terwijl successen in de arbeidsmarktregio (bijv. laag bijstandsbestand) de resultante zijn van keuzes en inzet, die we lange tijd volhouden. Zoals we gewend en vaak succesvol zijn in onze regio, gaan we ook op dit brede kraptevraagstuk - mits mogelijk én van toegevoegde waarde –:

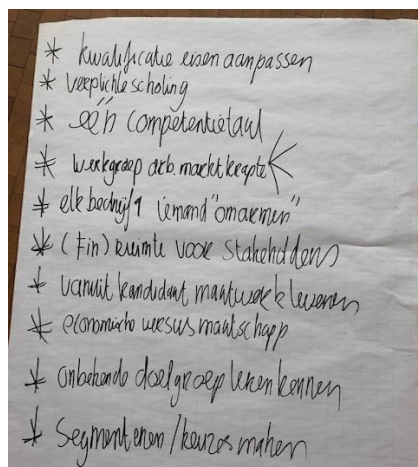
- Gebruik maken van c.q. aanhaken op deze plannen van hogere overheden
- De maatregelen en middelen (financial engineering) integreren in onze eigen aanpak
- Het vraagstuk integraal aanvliegen met multidisciplinaire teams
- En daarmee onze eigen koers richting een duurzame infrastructuur en dienstverlening versterken.

Oftewel ook de aanpak van de arbeidskrapte: één productielijn voor gebraden kippen 😊

Ideeën voor aanpak arbeidskrapte

Frank inventariseert bij de aanwezigen ideeën voor aanpak van de arbeidskrapte:

- Door meer skillsgericht werken partijen dichterbij elkaar brengen (inclusief praktijkleren). Gaat om hard en soft skills.
- Anders opleiden, bijvoorbeeld via 3D aanpak, meer competentiegericht
- Werk anders organiseren, bijv. 6 daagde werkweek, minder deeltijdbanen, stoppen met bullshitbanen
- Met andere mindset naar de arbeidsmarkt kijken: helft van de mensen die langs de kant staan kan werken, lange termijn oplossing, parallelle arbeidsmarkt



- Verplichte scholing, bijv. 1 dag per week, in paraplu CAO óf gelet op motivatievraagstuk: maak scholing heel leuk en laagdrempelig

- Anders naar kwalificatiesysteem en functiestructuur kijken. Als werkgever anders kijken naar arbeid: waar hebben mensen toegevoegde waarde, ongeacht diploma.
- Meer leren in praktijk
- Oude centrumvakopleiding: in 3 maanden scholen. Alleen leren wat je niet kan, en leren wat beter kan
- 1 competentietaal en commitment om dit met elkaar toe te passen in de regio
- Halfjaar analyse voor Noordoost Brabant gedragen door alle stakeholders
- Meer luisteren naar jongeren ... en naar ouderen Betrek ze erbij.
- Bedrijven eerder in het traject een rol (opleiden) bij de re-integratie van bijstandsgerechtigden
- Ieder bedrijf neemt 1 niet werkende onder de arm: een 'Harry' (CNV jongeren)
- Budget voor ontwikkeling nieuwe non conventionele ideeën
- Keuze voor 0 economische groei. Welzijn of welvaart?
- Weet waarom mensen voor een werkgever kiezen
- Vmbo/mbo jongeren kennis laten maken met bedrijven. Geldt ook voor zij-instromers.
- Gericht met vindplaatsen (onbenut arbeidspotentieel) werken (wie zijn er nog) en daarbij maatwerk in ondersteuning op specifieke doelgroepen.
- Werk om mensen heen organiseren. Vraagt ook iets van werkgevers. Vacature die 3 mnd opstaat is geen vacature ...
- Mindset helemaal anders. Kansberoepen, meer met techniek. Ook zonder HBO of MBO 3 diploma is er plek voor je in de techniek of zorg. Eisen aanpassen
- Economische en maatschappelijke opgave. Zorg, snelle woningbouw
- Hoe pakken we onbenut potentieel dat we niet in beeld hebben. Publiekscampagne?
- Andere oplossingen zoeken voor personeel, bijvoorbeeld automatisering, robotisering
- Woningen en voorzieningen voor de werkenden, die we hier nodig hebben
- Ontzorgen in begeleiding werkgevers
- Veel inclusiever worden als werkgever

Vervolg

We zijn niet toegekomen aan het prioriteren van de acties naar kansrijkheid en impact als het gaat om de aanpak van de arbeidsmarktkrapte in onze regio. Maar er is veel waardevolle informatie opgehaald. En een groot aantal aanwezigen heeft aangeboden weer mee te willen doen in een volgende stap. De werkorganisatie maakt een wrap up van deze sessie en doet op basis van vandaag een voorstel voor speerpunten in de aanpak en organisatie van het vervolg. De opbrengst wordt gegendeerd in de stuurgroepen van Noordoost Brabant Werkt.

Afsluiting door Huib

Dank aan iedereen, die vandaag heeft mee gepioneerd op dit uiterst complexe vraagstuk. We willen de zaken fundamenteel aanpakken. Zo blijven wij gidsregio. We betrekken jongeren én ouderen. En leren meer in het bedrijf in plaats van in het klaslokaal. We doen het samen én integraal.



Bijlage

Aanwezig op 6 april 2022

Huib van Olden – Voorzitter arbeidsmarktregio
Fleur de Best – VNO-NCW
Hans Richters - Leerwerkloket
Auke Blaauwbroek - FNV
Hannie van Loon - UWV
Inge Willems – Regionaal Werkbedrijf
Irene Rouwenhorst - Programmteam
Jos van Schijndel – Electro van Santvoort
Jules Goris – Regio Noordoost Brabant
Raymon van den Berg – Koning Willem I college
Kees van Geffen – gemeente Oss
Liesbeth Endendijk - Programmteam
Danielle Lulofs – HUB Noordoost Brabant
Nicole Moviat – Wijzer in je Werk en RMT
Roy Paalman – VION Food
Veronique Scharenborg - Programmteam
Peter Burgerjon - UWV
Emely Jonkers - Provincie
Jeroen van Zuijlen - SBB
Peer van Summeren – Koning Willem I college
Jos van Asten - Werkgeversaanpak
Marjo Stevens – Avans Hogeschool
Arie Derks – Praktijkonderwijs
Marielle van Berkom - Jongerenaanpak
Gaby Westelaken – GWS Dé Schoonmaker
Rudy Slegers – WXL
Myriam Biekens - CNV