

## **Bijlage: Schets actuele situatie in Noord-Nederland, Noord-Brabant, Overijssel en Zeeland**

### **SER Noord-Nederland**

Een fors probleem bij het blijvend ontwikkelen (leven lang leren) is het op peil houden van kennis en vaardigheden van lager en middelbaar opgeleiden. Wat betreft de mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt moeten nog aanzienlijke institutionele problemen worden opgelost om de effectiviteit van de arbeidsbemiddeling te vergroten.

#### *Blijvend ontwikkelen*

Er dreigt vooral een probleem voor mensen met een mbo-opleiding op niveau 2 en 3. Hun banen staan onder druk door robotisering en automatisering. Tegelijkertijd is er in een aantal sectoren een schreeuwend tekort aan goed opgeleide vaklieden. Nu de economische situatie is verbeterd, wordt deze behoefte alleen maar groter. Er is dus niet alleen een kwantitatieve discrepantie op de regionale arbeidsmarkt, maar vooral een kwalitatief verschil tussen vraag en aanbod. Het overbruggen van dit kwalitatieve verschil gaat niet vanzelf. Uit onderzoek blijkt dat een meerderheid van de hoger opgeleiden zich op een of andere manier bijschoolt. Lager en middelbaar opgeleiden doen dit veel minder. De grootste uitdaging is dus om de beroepskwalificaties op peil te houden door om-, her- en bijscholing. Om dit te realiseren is het volgende nodig:

1. Zorg voor bedrijfstakgewijze scholing;
2. Zet een regionaal opleidings- en ontwikkelingsfonds voor mbo'ers op;
3. Faciliteer kleine ondernemers bij hun eigen ontwikkeling en van hun medewerkers;
4. Maak een programma voor scholing van werkenden en werkzoekenden dat zich richt op clusters van kleinere bedrijven.

SER Noord-Nederland ziet hierbij een belangrijke rol voor de provincies weggelegd. De provincies kunnen zowel het initiatief nemen als faciliteren. De sociale partners zouden het voortouw bij de uitvoering moeten nemen. Zij kunnen per werkveld of sector een gemeenschappelijke uitvoerende stichting opzetten of aansluiten bij een bestaande gemeenschappelijke opleidingsactiviteit (GOA). Werkzoekenden krijgen hierin een tijdelijk dienstverband, zodat ze kunnen werken en leren via de beroepsbegeleidende leerweg. Gemeenten, sociale partners en opleidingscentra kunnen daarover duidelijke afspraken in een regiodeal maken.

#### *Toeleiding naar arbeid*

Wat betreft de onderkant van de arbeidsmarkt (mbo-1 en lager én langdurig werkzoekend) is de uitvoering van de toeleiding flink versnipperd. Ook laat het her- en erkennen van de kwaliteiten en mogelijkheden van werkzoekenden nog te wensen over. Belangrijk is dat er in de arbeidsmarktregio's een eenduidige aanpak met voldoende 'doorzettingsmacht' komt. Dit vraagt om een sterk bestuurlijk commitment, waarbij wordt gestuurd op doelgerichte samenwerking. Er is een betere bestuurlijke verbinding tussen sociaal domein, economie en onderwijs nodig. Samenwerking is nodig om te bevorderen dat de 'eigen-kaartenbak-eerst-systematiek' wordt doorbroken, zodat publieke partijen beter kunnen voorzien in de vraag van het bedrijfsleven. Ook moeten belemmerende regels die maatwerkoplossingen voor mensen in de weg staan, worden weggewerkt en kan de aansluiting tussen WW en bijstand sterk worden verbeterd. Effectiviteit moet boven rechtmatigheid gaan. Verder is het goed om het opzetten van sociale ondernemingen te stimuleren, zodat de kansen voor mensen met een beperking worden verruimd.

#### *Regiodeals*

Om een gezamenlijk aanpak te realiseren is het nodig om regiodeals te sluiten. Aan de deals doen onder meer provincies, gemeenten, UWV, ROC's en sociale partners mee. Het doel is tweeledig: het duurzaam inzetbaar krijgen en houden van mensen én het wegnemen van institutionele belemmeringen.

Dit vraagt om verregaande afspraken op het niveau van de arbeidsmarktregio's. De deal brengt de gemeenschappelijke verantwoordelijkheid tot uitdrukking. Tevens leggen partijen vast hoe ze elkaar scherp houden bij de afspraken over de uitvoering en de monitoring daarvan. In de huidige regelgeving is al veel mogelijk, als het gaat om sociale vernieuwing.

Ook bevatten alle potten samen veel geld voor scholing en toeleiding. De kunst is om de schotten weg te nemen, zodat een integrale gezamenlijke aanpak kan worden ondersteund vanuit de instrumenten. Dit zorgt voor een financiële basis onder de regiodeal. Zulke deals kunnen alleen slagen, als partijen bereid zijn om over hun eigen schaduw heen te stappen.

## **SER Brabant**

SER Brabant heeft eerder dit jaar het Sociaal-Economisch Beeld 2017 uitgebracht. Geconstateerd kon worden dat het erg goed gaat met de regionale economie. De prognoses voor de middellange termijn zijn eveneens gunstig, maar er is ook een keerzijde. De arbeidsmarkt is in betrekkelijk korte tijd 'omgeklapt' van een ruime naar een zeer krappe markt en dat geldt voor alle sectoren, inclusief de zorg. Voorkomen moet worden dat de economische ontwikkeling wordt belemmerd door tekortschietende personeelsvoorziening. De Brabantse SER tekende daarbij aan dat de grootste veranderingen nog gaan komen. De mix van digitalisering, robotisering en de opkomst van sensitieve technologieën zal ervoor zorgen dat alle beroepen in alle sectoren komende tien jaar ingrijpend gaan veranderen. En dat vraagt, naast de inspanningen die nu al worden geleverd in de arbeidsmarktregio's en het onderwijs, om een brede sociaal-economische vernieuwingsagenda voor de komende 4–8 jaar.

Op grond hiervan heeft SER Brabant onder de titel 'Toerusten en Innoveren' een zestal vernieuwingsvoorstellen opgesteld, na raadpleging van sleutelpersonen en expert uit het veld. Deze innovaties (zie hieronder) zijn in een open proces voor reactie voorgelegd aan alle sleutelpartijen. Doelstelling is om samen met de inbreng vanuit andere initiatieven te komen tot een breed Brabants Skills-akkoord. De zes vernieuwingsvoorstellen luiden als volgt:

### **Innovatie 1: Verplichte loopbaan-apk voor iedereen**

Burgers moeten gemakkelijker inzicht krijgen in hun competenties en loopbankansen. Ook is het goed om te weten wat de mogelijkheden zijn voor zelfstandig ondernemerschap. Iedereen moet jaarlijks een loopbaan-apk of talentescan kunnen aanvragen, net zoals burgers momenteel voor het bevolkingsonderzoek gezondheidszorg worden opgeroepen.

### **Innovatie 2: Een nieuw perspectief voor kwetsbare groepen**

Bied een nieuw perspectief aan mensen die al lange tijd geen kans hebben gekregen op de arbeidsmarkt. Geef specifieke doelgroepen, zoals personen uit SW-bedrijven, langdurig werklozen en niet-uitkeringsgerechtigden, en ook erkende vluchtelingen, de kans om met behoud van uitkering een jaar lang een baan uit te proberen. Bied daarbij opleiding en begeleiding. Met name laaggeletterden verdienen extra aandacht. Hier is een rol weggelegd voor het UWV, voor uitzendorganisaties in combinatie met de SW-bedrijven of participatiebedrijven van gemeenten.

### **Innovatie 3: Herwaardering van het praktijkonderwijs en vmbo-onderwijs**

Vakmensen op alle niveaus blijven ook in de toekomst broodnodig. Zorg voor imagoverbetering en hogere waardering van het vakonderwijs, zowel in de basis als op hogere niveaus. Nu hapert de instroom. Het vakonderwijs is te versplinterd en de technische beroepsopleidingen hebben de grootste moeite het hoofd boven water te houden. Met goede loopbaanoriëntatie en begeleiding is veel te winnen om ook meer kwetsbare leerlingen vaardigheden te bieden waarmee ze de toekomst aankunnen.

#### **Innovatie 4: Flexibel en modulair deeltijdonderwijs**

Voor mensen die al werken, kunnen modules worden ontwikkeld om ze up-to-date te houden op hun vakgebied. Investeer in nieuwe concepten, gericht op werkenden (zelfstandigen en in loondienst) en werkzoekenden, die zelf hun eigen leerroute bepalen. Het aanbod kan op de werkplek, op school en via e-learning tot stand komen.

#### **Innovatie 5: Hybride combinaties van leren en werken**

In de kenniseconomie gaan werken en leren steeds vaker samen. Bedrijven en onderwijs kunnen zo op een vernieuwende wijze samen optrekken. Meer dan vroeger is er sprake van co-makership. Zo kunnen medewerkers leren spelen met robots en oefenen met technologische toepassingen, bijvoorbeeld op bedrijvenlocaties. Dergelijke vernieuwingen zijn geschikt voor mensen die in de praktijk een vak willen leren alsook voor hen die (extra) erkende beroepskwalificaties willen halen.

#### **Innovatie 6: Stimuleren van (inter)sectorale mobiliteit**

In de toekomst zullen werkenden steeds meer verantwoordelijk worden gehouden voor de eigen duurzame inzetbaarheid. Daarvoor is een persoonlijk en meeneembaar mobiliteitsbudget nodig. Werkgevers dragen bij aan dat budget gedurende het dienstverband. Daarnaast kan worden geput uit regionale opleidings- en mobiliteitsmiddelen. Dat bevordert ook financiering van scholingsprogramma's bij kleinere bedrijven en voorziet in eventuele inkomensderving van werkenden.

### **SER Overijssel**

In betrekkelijk korte tijd is de arbeidsmarkt in Overijssel 'omgeklapt' van een betrekkelijk ruime arbeidsmarkt naar een zeer krappe arbeidsmarkt. Steeds meer ondernemers hebben moeite om hun openstaande vacatures te vullen. Dit geldt vooral in de techniek, bouw en ICT, maar in toenemende mate zijn er ook personeelstekorten voor specifieke beroepen in sectoren als transport en logistiek, zorg en het onderwijs. De mismatch op de arbeidsmarkt is de afgelopen jaren toegenomen in alle Overijsselse regio's: Zwolle, Twente en Stedendriehoek. Tegelijkertijd is er sprake van onbenut arbeidspotentieel in de vorm van groepen werkzoekenden met een structureel slechtere arbeidsmarktpositie. Dit geldt bijvoorbeeld voor laagopgeleiden, statushouders, 55-plussers en specifieke beroepsrichtingen waaronder werkzoekenden met een administratief beroep. Er is bovendien sprake van een toenemend aantal bijstandsuitkeringen, maar een match van vacatures van werkgevers met het bestand van bijstandsgerechtigden is echter over het algemeen niet zonder extra inspanningen te maken.

Overijssel streeft naar voldoende en gekwalificeerde werknemers en werkgelegenheid op alle niveaus. De vraag van de werkgevers staat daarbij centraal. Een goede samenwerking tussen ondernemers, onderwijs en sociale partners is noodzakelijk om onderwijs en arbeidsmarkt goed op elkaar aan te sluiten. Het kabinet kondigt in het coalitieakkoord een individuele leerrekening aan. Deze regeling moet het leven lang-lerenbeleid (bij- en omscholing) vanuit overheid bundelen. In Overijssel verkennen partijen de mogelijkheden voor het instellen van tripartiet geleide regionale scholingsfondsen per (reële) arbeidsmarktregio voor middelbaar opgeleiden.

Intersectorale mobiliteit wordt toegepast om grote verschillen in tekort en overschot in sectoren te reguleren. SER Overijssel en de provincie hebben onderzoek laten uitvoeren naar intersectorale mobiliteit op de arbeidsmarkt in Overijssel. In het onderzoek wordt inzicht gegeven in de faal- en succesfactoren van lopende projecten als sectorplannen, pilots DWSRA en het acteren van de O&O fondsen in Overijssel<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Saxion i.s.m. Windesheim en Hanzehogeschool Groningen, Iedereen in Overijssel doet mee! Eerste resultaten van onderzoek naar succesfactoren bij intersectorale mobiliteit (in opdracht van SER Overijssel en provincie Overijssel).

We kunnen echter constateren dat sectoren met overschotten zijn afgenomen en dat er nu overwegend tekorten zijn in sectoren. Dat maakt dat we ook moeten kijken naar nieuw arbeidspotentieel zoals WW, WWB, Statushouders en herintreders etc.

Wij streven naar het doorbreken van de mismatch op de arbeidsmarkt en een voldoende gekwalificeerde beroepsbevolking op alle niveaus, op korte en langere termijn. Hiermee willen we voorkomen dat de krapte en mismatch op de arbeidsmarkt remmende factoren worden voor onze economie en samenleving. Kiezen, leren en werken in veranderende beroepen als gevolg van technologisering en digitalisering dient centraal te staan en daarbij kansen te creëren voor (kwetsbare) groepen op de arbeidsmarkt, om zo te bevorderen dat hun arbeidspotentieel ten goede komt aan de regionale economie. Een goede samenwerking tussen ondernemers, onderwijs, overheden en sociale partners op regionale schaal is hiervoor noodzakelijk. Een leven lang ontwikkelen is daarbij een essentiële component in voorwaardelijke sfeer.

## **SER Zeeland**

Evenals in de andere provincies is ook in Zeeland in relatief korte tijd een forse krapte op de arbeidsmarkt ontstaan. In bijna alle sectoren van de Zeeuwse economie is sprake van een groeiend aantal, moeilijk vervulbare vacatures. Tegelijkertijd daalt de werkloosheid aanzienlijk. In augustus 2017 was in Zeeland de werkloosheid (3,3%) gedaald tot onder de frictiewerkloosheid. Tegenover één vacature staan momenteel minder dan twee mensen met een WW-uitkering. Er is een toenemende mismatch tussen vraag en aanbod. Door deze situatie dreigen nieuwe ontwikkelingen en projecten, die van belang zijn voor de versterking van de Zeeuwse economie, niet of nauwelijks van de grond te komen.

Op korte termijn is de inspanning erop gericht om via om-, her- en bijscholing deze mensen met een uitkering geschikt(er) te maken voor de arbeidsmarkt. Op de middellange en lange termijn zullen ontwikkelingen op het gebied van robotisering en automatisering daarnaast ook noodzaken om medewerkers, die nu actief zijn op de arbeidsmarkt om, her en bij te scholen. Uit onderzoek komt naar voren dat vooral medewerkers op MBO 2-niveau en MBO 3-niveau geconfronteerd zullen worden met de gevolgen van de toenemende robotisering. Deze opleidingsniveaus zijn in Zeeland relatief sterk vertegenwoordigd. Daarbij komt dat de omvang van de Zeeuwse beroepsbevolking vanaf 2020 door de dalende instroom van jongeren gaat krimpen met ongeveer 1.000 per jaar en dat de beroepsbevolking steeds meer gaat vergrijzen.

Gelet op het bovenstaande wordt er door het bedrijfsleven, het onderwijs en de overheden in Zeeland langs verschillende lijnen intensief samengewerkt om tot een beter evenwicht tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt te komen, nu en in de toekomst.

In dat verband kunnen met name genoemd worden:

### **A. Campus Zeeland**

Hoofdthema's van dit initiatief zijn:

- a. Het versterken van het technisch onderzoek en onderwijs in Zeeland (HBO en WO). Die inzet wordt vormgegeven door de ontwikkeling van het Bèta College, in nauwe samenwerking met de Roosevelt Academy, de Hogeschool Zeeland het Zeeuwse bedrijfsleven, Zeeuwse overheden en instituten elders in Nederland.
- b. Het ontwikkelen en versterken van netwerken van bedrijven, overheden en kennisinstellingen gericht op de vijf economische sectoren van Zeeland (havenindustriële en logistiek complex; water en energie; agro & food; toerisme en zorg). In de kennis- en innovatienetwerken leveren de betrokken partners een eigen bijdrage; Campus Zeeland! vervult een stimulerende en ondersteunende rol (aanjaaggeld, lobby, communicatie). De partners moeten het zelf willen en voor een belangrijk deel zelf opbrengen en doen (zoals: Coalitie Wind op Zee, het Agri & Foodcentrum).

c. Het versterken van de onderwijs- en kennisinfrastructuur gericht op de vijf economische sectoren, op alle niveaus. Zowel de vergrijzing van de (beroeps)bevolking, de lage bevolkingsdichtheid als de behoefte van bedrijven en instellingen naar beter- en anders opgeleid personeel en adequate kennis in de regio, vragen om continuering van de versterking van de onderwijs-/kennisinfrastructuur op alle niveaus (PO – VO – MBO – HBO – WO).

**B. Huis van de Techniek te Terneuzen**

Het Huis van de Techniek coördineert, regisseert en faciliteert in Zeeland de initiatieven die er worden ontwikkeld om alle Zeeuwse leerlingen in het kader van hun loopbaanoriëntatie kennis te laten maken met de mogelijkheden die een keuze voor techniek voor hen kan betekenen.

**C. Centrum voor Top Techniek (CTT)**

Het CTT is opgericht om in Zeeuws-Vlaanderen een breed aanbod van modern technisch onderwijs te kunnen garanderen op een kwalitatief hoog niveau; voor zowel het vmbo als mbo. Door het CTT blijft het techniekonderwijs in de regio behouden en wordt de kwaliteit ervan versterkt. Intensieve samenwerking is essentieel om de gestelde doelen te bereiken. Het gaat om samenwerking tussen het onderwijs, het bedrijfsleven en de overheid. Het CTT wordt - centraal in Zeeuws-Vlaanderen - ondergebracht bij Scalda in Terneuzen. Het krijgt daar een plaats bij de reeds bestaande proeffabriek voor Procestechiek van Scalda.