



PLATFORM ONDERWIJS EN ARBEIDSMARKT (POA) DE LIEMERS

UITVOERINGSPLAN 2016 – 2018

1) CONTEXT EN INLEIDING

Voor u ligt het uitvoeringsplan 2016 – 2018 van het POA de Liemers. Het betreft hier een richtinggevend meerjarenkader. Bij het formuleren van de inhoudelijke programmalijnen is rekening gehouden met het volgende.

- Cijfers en trends, in algemene zin maar ook met name m.b.t. de Liemerse arbeidsmarkt en die van de arbeidsmarktregio Midden Gelderland. Een belangrijk gegeven is immers dat lager opgeleiden zich doorgaans oriënteren op de eigen gemeente, middelbaar opgeleiden mikken op de regio en hoger opgeleiden een veel grotere geografische focus hebben en een hoge reisbereidheid tonen.
- Suggesties en wensen van werkgevers uit de regio de Liemers vanaf de recent gevormde sectortafels maakindustrie, zorg, logistiek en leisure i.h.k.v. de Liemerse Economische Agenda (LEA);
- Op 13 januari 2016 is het actiecomité Zorgpact van start gegaan. De zorgpacten zijn een initiatief van de ministeries OC&W en VWS. Ze zijn bedoeld om de samenwerking tussen onderwijs, zorg- en welzijnsorganisaties en gemeenten te verbeteren. De pacten worden regionaal uitgewerkt. Ook op de schaal van Gelderland midden en zuid is een zorgpact in ontwikkeling met als penvoeder WZW, de werkgeversorganisatie voor de zorg en welzijn in zuidelijk Gelderland. Voor de uitwerking is op 18 oktober in Nijmegen en 26 november jl. het startschot gegeven. Bestuurders vanuit onderwijs, zorg- en welzijnsorganisaties, gemeenten en de OR hebben samen met deelnemers tijdens een strategische tafel de volgende doelstelling voor het pact geformuleerd:
'Samenhang in de samenwerking, in werken en leren, door instituties heen'
Maar vooral houd het klein en veel actie.
Op inhoud gaat het om thema's als de vrijwilliger vs. laagopgeleide professional, flexibilisering van het onderwijs, preventief werken in de wijk en technologie.

Het POA de Liemers zal waar het raakvlak met onderwijs/arbeidsmarkt betreft verkennen welke bijdrage zij kan leveren aan de ontwikkeling van dit pact.

- Eerste suggesties die op tafel zijn gekomen tijdens de bestuursvergadering van POA de Liemers dd 30 november 2015;
- De a.s. nieuwe kaders van de provincie Gelderland, mede geïnspireerd door het Rapport Denktank Arbeidsmarkt 2030 en de gebiedsopgave voor de regio Arnhem en Nijmegen, namelijk het versterken van economische kracht van het stedelijk netwerk Arnhem-Nijmegen. Opgave: fors versterken van de economische kracht. In de visie van de provincie is de regio aan zet om ervoor te zorgen dat de afspraken worden nagekomen cq. resultaten worden behaald op de volgende punten:
 - Het aanjagen van activiteiten in het kader van het regionale techniekpact en-of zorgpact;
 - Het realiseren van human capital projecten in de regio;
 - Het ophalen en uitdragen van nieuwe onderwijs-arbeidsmarktconcepten in de regio;
 - Het stimuleren/ aanjagen van grensoverschrijdende samenwerking (NRW);
 - De inzet van bovengenoemde activiteiten in het kader van de gebiedsopgaven.
- Ambities zoals neergelegd in sectorplannen (minister Asscher) met mogelijk raakvlak met de Liemers;
- POA-projecten en programma's die nog doorlopen van 2015 of daarvoor;
- Eerder ontwikkelende samenwerking met aangrenzende regio's dan wel gesloten convenanten zoals het Techniekpact Achterhoek/Liemers;
- Tot slot is het belangrijk om bij de bepaling van de beleidslijnen aan te sluiten op regionale en landelijke beleidsprogramma's zoals vooral in het kader van de (zeer recent gestarte) Economic Board Arnhem en Nijmegen en het Meerjarenkader Infrastructuur, Ruimte en Transport (MIRT) met aandacht voor de logistieke corridor. Ook is het stimuleringsprogramma Regionale Economische Ontwikkeling & Arbeidsmarkt (REOA) van de VNG relevant. Wat is de meest effectieve bijdrage van gemeenten aan economische groei? Wat werkt? En wat niet? Gemeenten kunnen van elkaar leren.

2) ARBEIDSMARKTCIJFERS OP DE SCHAAL VAN DE LIEMERS EN DE ARBEIDSMARKTREGIO GELDERLAND MIDDEN ALS GEHEEL

Top 10 ontwikkelingen en algemene trends¹:

- 1) We werken langer door; de beroepsbevolking wordt ouder/"vergrijsd". Er stromen minder jongeren door naar de arbeidsmarkt wegens een dalend geboortecijfer. De komende jaren is er dan ook per saldo sprake van een ruime arbeidsmarkt met een relatief hoge werkloosheid; er zijn minder betaalde banen/vacatures ten opzichte van het beschikbare arbeidspotentieel

¹ (Bronnen: o.m. thema-artikelen NRC, Trendrapport Randstad, publicaties provincie Gelderland, rapporten UWV-Werkbedrijf, gesprekken met werkgevers (LEA-tafels en elders Gelderland).

(werkenden en werkzoekenden). Wegens de vele “kruimelbanen” van jongeren lijkt de jeugdwerkloosheid hoger dan de officiële cijfers doen vermoeden. In verschillende sectoren is er wel sprake van lastig te vervullen vacatures zoals bijvoorbeeld in de techniek/ICT. Een bedreiging is de kwalitatieve mismatch op het moment dat de markt vacatures heeft, met name als gevolg van de aantrekkende economie i.c.m. vertrekkend personeel wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Vergrijzing is nadrukkelijk een issue in sectoren als de bouw, landbouw, metaal, onderwijs, overheid, vervoer en industrie.

- 2) De aandacht voor inzetbaarheid, de zelfregie van de medewerker over zijn/haar loopbaan en life time learning nemen toe. Het potentieel om te leren en “bagage” zijn belangrijk voor een werknemer om op een zeker moment een switch te maken op de arbeidsmarkt, binnen dan wel buiten de eigen werkgever.
- 3) Wie zich kan aanpassen overleeft. Er zijn volop transities gaande in de economie. Branches als de zakelijke dienstverlening, de traditionele detailhandel en de postbezorging krimpen. Tegelijkertijd zien we nieuwe groeiers zoals op de thema’s duurzaamheid, ict, smart industries, big data, social media, biotechnologie, nanotechnologie en e-commerce/online retail. De uitzendbranche laat ook weer positieve cijfers zien. Daarnaast constateren we ook nieuwe verdienmodellen en ketens in de economie; de klant verandert en de life-cycle van producten en diensten wordt steeds korter hetgeen veranderingen en aanpassingsvermogen vraagt van bedrijven. Dit aanpassen/innoveren heeft ook weer gevolgen voor de inzet van mensen en de eisen die ondernemers stellen aan werknemers, nieuwe mensen maar ook “zittend” personeel. Ontwikkelingen in dit kader zijn bijvoorbeeld ook robotisering en 3D-printing, zorgtechnologie/healthtech, etc..
- 4) Een nieuwe tweedeling gaande op de arbeidsmarkt ? Verwacht wordt dat er in de lagere MBO-segmenten van de arbeidsmarkt veel banen verdwijnen als gevolg van automatisering. Denk daarbij bijvoorbeeld aan personeel bij banken maar ook secretaresses. Daar komen wel banen voor terug maar anders en op een hoger niveau (onderhoud, programmeren, ontwikkelen, etc...) met een hogere productiviteit. Is hier i.c.m. de relatief hoge werkloosheid een nieuwe tweedeling gaande ? Dit stelt nieuwe vragen m.b.t. de verdeling van inkomen en welvaart (basisinkomen ?).
- 5) “Upgrading” arbeidsmarkt zet nog steeds door. Werkgevers hebben de neiging steeds zwaardere instroomeisen te formuleren en scherpen hun eisen qua kennis en ervaring steeds verder aan. Hoger opgeleiden verdringen de relatief lager gekwalificeerden. In hoeverre is er sprake van een doorzettende tweedeling op de arbeidsmarkt ? Upgrading zien we bijvoorbeeld in de financiële dienstverlening, detailhandel, metaal, overheid en vervoer.
- 6) De “On demand economie”. Zie bijvoorbeeld Werkspot.nl, Uber, etc..De flexibilisering van arbeidsrelaties zet verder door; komt er een einde aan de groei van dat enorme leger ZZP-ers ? Wie heeft er straks nog een vaste arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ? Immers: werkgevers lijken steeds meer te bewegen naar dynamische en opeenvolgende verbintenissen.
- 7) Taakverbreding en het complexer worden van functies. Digitale vaardigheden maar ook zogeheten soft skills worden voor werkgevers steeds belangrijker. Het gaat dan om presenteren, invoelend vermogen, in teamverband en dus projectmatig kunnen werken (ook internationaal), kostenbewust handelen, ondernemerschap, communiceren (intern maar ook met de klant) en probleemoplossend vermogen.
- 8) De werkzoekende als merk. Het wordt steeds lastiger je als werkzoekende/baanveranderaar te onderscheiden binnen de massa. Dit vraagt van deze mensen veel qua presentatievaardigheden. Wat telt is ervaring, kennis/leervermogen, een combinatie van beide en zaken zoals commerciële vaardigheden, flexibiliteit, ondernemerschap en waarden. Jongeren hebben andere waarden dan ouderen !
- 9) Terugtrekkende overheid. De overheid treedt nog verder terug en dwingt via de participatiewetgeving betere kansen af voor mensen met een arbeidshandicap. We leggen de

zorg voor afhankelijke medeburgers steeds meer terug in onze (lokale) samenleving. Ook bij werkgevers.

- 10) Nieuwe wetgeving van kracht per 1 juli 2015: flex wordt minder flex; vast minder vast. De meningen verschillen over de effecten van deze wetgeving.

In de Liemers:

- Zal de bevolking de komende jaren licht afnemen, en dan met name in het segment 25-45 jaar; het segment 45-75 jaar neemt licht toe;
- Blijft de beroepsbevolking de komende jaren vrijwel stabiel maar veroudert wel;
- Ligt de arbeidsparticipatie ongeveer op het gemiddelde landelijke niveau;
- Zien we ook vergrijzing van de populatie werklozen;
- Zijn de sectoren industrie, groot- en detailhandel, vervoer en opslag, verhuur roerende goederen en overige zakelijke dienstverlening oververtegenwoordigd in vergelijking met Gelderland en Nederland; segmenten openbaar bestuur en zorg zijn ondervertegenwoordigd;
- Verwachten we voor de periode 2014 – 2020 een (heel bescheiden) groei van 10 % van het aantal banen; in relatieve zin zal de groei zich vooral voordoen in de branches bouw, vervoer, advisering/onderzoek/overige zakelijke diensten, cultuur/sport/recreatie en info/communicatie; een daling gaan we zien in de landbouw en bij de financiële instellingen; positief voor de Liemers is de bescheiden banengroei in de industrie;

Regelmatige scans van Jobdigger laten voor de Liemers het volgende zien over de periode aug 2013 tot en met september 2015.

December, augustus en mei zijn de maanden waarin in de Liemers een dal is te zien in de gepubliceerde vacatures. De meeste vacatures kwamen uit de sectoren groot- en detailhandel, industrie, specialistische zakelijke dienstverlening, zorg, vervoer/opslag, informatie/communicatie. De minste in de branches cultuur/sport en recreatie, logies- en maaltijdverstrekking, onderwijs, overheid en bouw. Hekkesluiters zijn overigens bijvoorbeeld de landbouw, verhuur onroerend goed.

Op functieniveau is de meeste vraag gericht op laders en lossers, monteurs machines, softwareontwikkelaars, televerkopers. Het minst werden gezocht bijvoorbeeld administratief productiepersoneel, lassers/snijders, schoonmakers, heftrac-chauffeurs. Op de peildatum stonden de volgende vacatures nog open: productiemedewerkers, magazijnmedewerkers, elektromonteurs, CNC-frezers, verpleegkundigen en software-ingenieurs. Rotra, Liemerij, Wellman recycling, Atag, Diafaan, Sensire en VZG zitten in de top qua aantallen vacatures.

Bij 53 % van de vacatures is het gevraagde niveau MBO, 34 % HBO, 6 % VMBO. Ongeschoold heeft betrekking op 4 % van de vacatures. Slechts 2 % WO.

Gelderland Midden

Op een grotere schaal, namelijk midden Gelderland waar de Liemers deel van uitmaakt, zien we de volgende trends.

Structuur werkgelegenheid.

Met name de branches zorg, zakelijke dienstverlening en in mindere mate detail-/autohandel, vervoer/groothandel en de industrie zijn relatief groot qua werkgelegenheid.

Banen naar leeftijd.

Vergrijzing in het personeelsbestand zien we vooral in branches als openbaar bestuur, onderwijs, bouw, zorg/welzijn en industrie. Relatief jong personeel treffen we in de uitzendbranche, detailhandel en vooral de horeca.

Vacatures en opleidingsniveau.

Relatief veel vacatures voor laag opgeleiden treffen we in sectoren als de horeca, vervoer, verzorgende/dienstverlenende beroepen (bijv. schoonmaak) en in de techniek/industrie. Hoger opgeleiden worden gevraagd in segmenten als zakelijke dienstverlening, onderwijs, medisch/paramedisch en economisch/administratief.

Vacatures naar sector.

Over de hele linie zien we een stijging van het aantal vacatures. Uitschieters zijn de groothandel en de bouw. Relatief weinig groei van het aantal vacatures zien we in de industrie, detailhandel en zakelijke diensten. Qua aantallen vacatures deden de meeste vacatures zich voor in de zakelijke dienstverlening, detailhandel, zorg/welzijn en groothandel. Voor 2016 wordt een forse stijging van het aantal vacatures verwacht in de segmenten industrie, groothandel/transport, zakelijke dienstverlening, bouw en landbouw.

Niet werkende werkzoekenden.

Het aandeel NWW gerelateerd aan de beroepsbevolking vertoont een licht dalende trend maar bedraagt in Midden Gelderland nog 11,3 %. Dat is iets hoger dan gemiddeld in Nederland. Het niveau ligt ook hoger dan in andere Gelderse regio's. Medio 2015 was het aandeel >50 jaar 42 % van het totaal. Met name de leeftijdscategorie 55-64 jaar vertoont een flinke piek. Met name gerelateerd aan technische, dienstverlenende en logistieke beroepen is het aandeel lager opgeleide werkloos werkzoekende relatief fors.

Er zijn relatief veel hulpkrachten/bouwarbeiders bouw en industrie werkloos werkzoekend.

Veel oudere (>50) werklozen treffen we in segmenten als techniek, dienstverlening en bedrijfseconomie/administratie. In techniek en dienstverlening valt het relatief hoge aandeel lager opgeleiden op. In de bedrijfseconomie/administratie vinden we weer veel middelbaar en hoger opgeleiden. Door groei beroepsbevolking en matige ontwikkeling werkgelegenheid blijft werkloosheid op hoog niveau.

Vergrijzing is fors in zorg en welzijn en zakelijke dienstverlening (absoluut). Relatief fors in onderwijs en openbaar bestuur

Kansrijke beroepen.

Kansen doen zich vooral in techniek en ICT (niveau 4 en hoger), verpleegkundigen.

Ondanks de relatief hoge werkloosheid is een deel van de vacatures moeilijk vervulbaar (m.n. techniek).

Resumerend en aanbevelingen van onderzoekers:

- Werkloosheid is relatief het hoogst en neemt het sterkst toe onder ouderen (50+)
- Doelmatigheid opleidingsaanbod is relatief laag
- % WW, Wajong en WWB hoger dan landelijk gemiddelde

Stijging gevraagd opleidingsniveau (MBO als bodem)

- Scholing zittend personeel,
 - Doorstroom MBO niveau2 naar niveau3 / 4
 - Realiseren onderwijsaanbod dat aansluit bij arbeidsmarkt
 - Projecten nodig gericht op extra instroom
- Oudere werkzoekenden, Wajongeren, gedeeltelijk arbeidsgehandicapten, SW-krachten

Acties instroom arbeidsmarkt

- Instroom jongeren: beroeporiëntatie VSO/PRO/VMBO/Havo/VWO + voorlichting aan jongeren/ouders.
Visie en beleid: VMBO/MBO
- Werkzoekenden: screening bestanden + om-en bijscholing.

Doorstroom

- Werkenden: stimuleren scholing werkenden. Ondersteunen sociale partners, functie bij leerwerkloket ondersteunen.
- Onderwijsvolgenden: niveau 2 naar 3-4.
Beschikbaarheid van duale kansrijke vormen (BBL)
MBO-HBO (ook duaal)

Verdeling van de arbeid

- Ouderen 50+
Aanvullend beleid i.s.m. sociale partners. Inzichtelijk maken beperkingen en verkeerde beelden.
- Participatie van pro-vso, (pre)wajongers, wia/wao

3) PROGRAMMALIJNEN 2016 – 2018 POA DE LIEMERS

Op basis van de beschreven trends komt POA de Liemers tot de volgende 2 hoofdrichtingen.

- Nog meer aandacht voor (vooral marktgerichte en toekomstbestendige) scholing en doorscholing van de beroepsbevolking naar een hoger niveau zowel m.b.t. “zittende” werknemers als nieuwe instroom (studenten en werklozen).
Hierbij kan worden gedacht aan zaken als beroepenvoorlichting in relatie tot de kansrijke beroepen, screening bestanden en vervolgens dus om- en bijscholing.
- Doorontwikkeling van arrangementen m.b.t. instroom van mensen die nu langs de kant staan (werklozen met een recent CV, bijstandsgerechtigden en mensen met een minder verdienvermogen dan minimum loon).

Met de volgende programmalijnen wil POA de Liemers bijdragen aan een beter functionerende arbeidsmarkt in de Liemers. Met een aantal nieuwe concepten willen wij er ook graag aan bijdragen dat de regio aantrekkelijk is en blijft voor bedrijven, werknemers en studenten.

Programmalijn 1: Arrangementen onderwijs en arbeidsmarkt

De aansluiting tussen bedrijfsleven en kennisinstellingen vraagt nadrukkelijk de aandacht. Bijvoorbeeld t.a.v. de beeldvorming over en weer, het benutten van kennis door bedrijven vanuit het onderwijs, de inhoud en ontwikkeling van de curricula en het schakelen over en weer mbt stages en praktijkleeropdrachten. En niet in de laatste plaats doelmatig opleiden. Uit onderzoek op de schaal van midden Gelderland is gebleken dat opleiden effectiever zou kunnen. De 3 O's hebben dit vraagstuk besproken en besloten dit aan te willen pakken.

Het POA wil dan ook bijdragen aan vernieuwende arrangementen onderwijs-arbeidsmarkt om uiteindelijk de beroepsbevolking beter te laten aansluiten aan de behoeften van werkgevers, nu en straks, met als hoger doel een vitale regionale economie waar groeikansen kunnen worden benut.

Te denken valt aan: door het bedrijfsleven beschreven praktijkopdrachten voor studenten, bedrijfstakscholing, projecten waarbij bedrijven uit een bepaalde sector samen met het onderwijs een curriculum ontwikkelen en uitvoeren, de stagemarkt verbeteren, etc.

Programmalijn 2: De inclusieve arbeidsmarkt. "Iedereen doet mee"

Op de arbeidsmarkt is het een realiteit dat het lastig is voor specifieke doelgroepen om daaraan zonder ondersteuning deel te nemen. De overheid treedt ook nog verder terug en dwingt via de participatiewetgeving betere kansen af voor mensen met een arbeidshandicap. We leggen de zorg voor afhankelijke medeburgers steeds meer terug in onze (lokale) samenleving. Ook bij werkgevers. Uit cijfers betreffende de Liemers blijkt dat er een grote groep ouderen van 50 jaar en ouder is in de verschillende bestanden.

Het POA zet daarom als gezamenlijke 3 O's in op nieuwe arrangementen om genoemde groepen meer kansen te bieden op de arbeidsmarkt. Voorbeeld daarvan is de combinatie tussen dagbesteding en re-integratie. Andere opties zijn programma's voor statushouders en kwetsbare jongeren (VSO/Praktijkonderwijs) en in algemene zin meer aandacht en promotie van dit thema bij werkgevers i.s.m. het Regionaal Werkbedrijf en werkgeversservicepunt in Velp.

Programmalijn 3: De veranderende arbeidsmarkt: "Alles beweegt"

Veel bedrijven oriënteren zich op hun business. ICT neemt hand over hand toe. Functies verdwijnen; nieuwe komen daar voor terug op een ander en op vaak hoger niveau. "De toekomst is er al". Dit vraagt van bedrijven en werknemers bewegen, meebewegen en aanpassen.

Als het gaat om nadere concretisering kunnen we hier denken aan programma's "van werk naar werk", poolvorming, behoud van vakmensen voor de regio, duurzame inzetbaarheid en zelfs bewustwording bij werkgevers en werknemers/werkzoekenden van de verschillende nieuwe niches zoals duurzaamheid/circulaire economie, 3D, robotisering in relatie tot human capital.