



Arbeidsmarktregio
Drenthe
Werkt!

Kader arbeidsmarktbeleid

Perspectief op Werk Drenthe: een inclusieve
arbeidsmarkt en duurzame banen door
meer maatwerk en scholing

30 december 2019, update 12 mei 2020



Inleiding

Het bestuur van de arbeidsmarktregio Drenthe wil de komende jaren optimaal bijdragen aan de oplossing van arbeidsmarktproblemen. Dat kan alleen wanneer we duidelijke keuzes maken voor een beperkt aantal thema's waar we ons gezamenlijk op richten. Aan de leden van het beleidsoverleg is daarom het volgende gevraagd:

- (1) Stel op basis van de ontwikkelingen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt vast aan welke thema's we de komende jaren in gezamenlijkheid prioriteit moeten geven. Onderbouw de keuze voor de thema's en geef een indicatie van wat we daarin kunnen en willen bereiken;
- (2) Stel op basis van deze thema's vast welke partijen hierin een rol moeten en kunnen spelen en hieraan een bijdrage kunnen leveren.

Met deze notitie geven we antwoord op deze vragen van het bestuur. Om tot die antwoorden te komen hebben we een beroep gedaan op verschillende partijen in de arbeidsmarktregio die een rol spelen op het gebied van onderwijs & arbeidsmarkt. In een bijeenkomst in september hebben zij ons van de nodige input voorzien.

1. De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt

Tot begin van dit jaar was er sprake van een aanhoudende economische groei die kansen bood voor bedrijven en werkzoekenden. Die groei ging gepaard met personeelstekorten in een aantal sectoren. Werkgevers ervoeren belemmeringen in hun bedrijfsvoering door het ontbreken van voldoende geschikt personeel. Het beeld van de arbeidsmarkt week hiermee in 2019 niet wezenlijk af van het voorgaande jaar: de werkgelegenheid in Drenthe nam toe, al zwakte de groei wat af. De arbeidsmarkt had twee gezichten: enerzijds bleven vacatures ongevuld, anderzijds stonden er ook in Drenthe nog veel mensen langs de kant. Kennis, opleiding en werkervaring van werkzoekenden kwamen lang niet altijd een-op-een overeen met functie-eisen. De belangrijkste uitdaging op de huidige arbeidsmarkt was om de krapte aan te pakken en tegelijkertijd langdurige uitsluiting te voorkomen van mensen die moeilijk hun weg naar werk vinden.

Vanaf half maart is de situatie op de arbeidsmarkt ingrijpend veranderd. De coronamaatregelen hebben ervoor gezorgd dat het werk in een aantal sectoren volledig is stilgevallen en het werk in andere sectoren is toegenomen. Met een ondersteuningspakket dat bestaat uit loonsubsidies voor bedrijven en aangepaste bijstand voor zelfstandigen probeert het kabinet werknemers hun baan te laten behouden en zelfstandigen deze periode financieel door te laten komen. In onze arbeidsmarktregio hebben eind april ruim 1.300 bedrijven gebruik gemaakt van deze NOW-regeling en 2.800 zelfstandigen van de TOZO-regeling.

1.1. Waar komen we vandaan: de uitgangssituatie vóór corona

Het totaal aantal banen is in onze regio relatief laag. Per inwoner zijn er minder banen dan in de rest van Nederland. De arbeidsparticipatie ligt dan ook lager dan gemiddeld (67,8% ten opzichte van 71% landelijk). Wel verwachtten we in 2020 nog een toename, zij het minder dan in andere delen van de Nederland het geval zou zijn: 0,1% ten opzichte van 1,2%. Deze toename zou zich vooral voordoen in de sector zorg & welzijn.

Ook het aantal vacatures nam (vooral als gevolg van de vervangingsvraag) nog steeds toe, al was die groei aan het afnemen. In het tweede kwartaal van 2019 stonden er 2.700 vacatures open, waarvan de helft moeilijk vervulbaar was. Het grootste deel ligt op MBO-2 niveau. Hoewel er op de

arbeidsmarkt als geheel geen sprake was van krapte, waren er wel beroepen (op lager niveau) waar het moeilijk was om personeel te vinden: in de techniek, de schoonmaak, de transport, de industrie, de verkoop en de veiligheid.

Er stonden 21.000 mensen als werkzoekend geregistreerd. Dat is een afname van 9% ten opzichte van een jaar eerder. Die daling is sterker dan het landelijk gemiddelde. Het is dus in de afgelopen periode (tot maart) meer mensen gelukt om (vanuit de uitkering) aan het werk te gaan, zij het dat dit door de toegenomen flexibilisering vaak samenging met (baan- en inkomens-) onzekerheid¹. Degenen die nog wel een beroep deden op een uitkering (met name bijstandsgerechtigden) zijn vaak laagopgeleid. Opvallend is dat een aanzienlijk deel ingeschreven staat in beroepen waar vraag is naar personeel. Het lukt dus niet in alle gevallen om die match tot stand te brengen. Dat er tegelijkertijd sprake was van krapte én een groot aantal werkzoekenden wordt veroorzaakt door een (kwalitatieve) mismatch als gevolg van:

- Opleiding, ervaring en vaardigheden (kenmerken van aanbod passen niet bij de vraag)
- Arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden (wensen ten aanzien van loon en het soort werk wijken af van wat werkgevers bieden)
- Beeldvorming over beroepen (bepaalde beroepen hebben een slecht imago: "vies" of zwaar werk)
- Leeftijd (leeftijd van aanbod komt niet overeen met de wensen vanuit werkgevers)
- Geografische discrepantie (banen zijn niet dichtbij huis)

De kloof tussen werkzoekenden en werk dreigt de komende jaren groter te worden doordat opleidingseisen worden opgeschroefd en omdat meer en andere competenties (vakinhoudelijk én sociaal) worden gevraagd. Voor een nader inzicht in de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt (vóór corona) verwijzen we u naar [Regio in beeld](#).

1.2. Wat is de situatie ná corona

De maatregelen die zijn genomen om het coronavirus te beheersen, leiden onvermijdelijk tot een economische recessie en een toename van het aantal werkzoekenden. Dat kan in 2020 mogelijk al leiden tot een verdubbeling van het aantal werklozen. De gevolgen zijn per sector sterk verschillend. Zo worden de sectoren horeca, cultuur/sport/recreatie, metaalindustrie en de uitzendbranche het zwaarst getroffen. Bij (onderdelen van) de sectoren detailhandel food, koeriers, zorg en overheid is er juist sprake van een toename van de werkgelegenheid². Een deel van onze arbeidsmarktregio (Zuidoost Drenthe) wordt, gezien de samenstelling van de werkgelegenheid, naar verwachting sterker dan gemiddeld door de crisis geraakt. De krimp zal vooral flexwerkers, ZZP-ers en jongeren treffen. Zij raken als eerste hun baan kwijt en/of kunnen moeilijker een baan of een opleidingsplaats vinden.

¹ In de [evaluatie van de Participatiewet](#) heeft het SCP vastgesteld dat een toenemende kans op werk voor mensen met een arbeidsbeperking gepaard gaat met minder vaste contracten en een lager inkomen.

² [Hier](#) vindt u een eerste analyse van het UWV over de impact van de crisis op de werkgelegenheid (mei 2020)

2. Belangrijke thema's

Op basis van de ontwikkelingen van de arbeidsmarkt tot maart 2020 hebben we een aantal thema's benoemd die voor de komende periode van belang zijn. Deze thema's kwamen voor een belangrijk deel overeen met het Plan van Aanpak Perspectief op Werk. Dat is niet zo vreemd, omdat aan dat plan dezelfde analyse ten grondslag ligt en dezelfde partijen hebben meegedacht over de inhoud ervan. Inmiddels wordt gewerkt aan een aanpassing van dat plan. Hierbij verschuift de nadruk van de matching van groepen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt naar het aan het werk houden van huidige medewerkers, het snel herplaatsen van mensen die hun werk (dreigen te) verliezen en het actief houden, scholen en begeleiden van verschillende groepen werkzoekenden. Hierbij is er vooral aandacht voor de positie van jongeren.



THEMA 1: SCHOLING EN EEN LEVEN LANG ONTWIKKELEN

Scholing en een leven lang ontwikkelen zijn voor iedereen die deelneemt of wil deelnemen aan de arbeidsmarkt van groot belang. Ook is een verhoging van het opleidingsniveau van groot belang voor de economische ontwikkeling van de regio. We willen daarom de komende jaren zorgen dat méér mensen deelnemen aan een vorm van opleiding of training. Het gaat daarbij om werkzoekenden én werkenden. Daarbij willen we specifiek aandacht besteden aan laagopgeleiden, inburgeraars en jongeren in een kwetsbare positie omdat voor deze groepen de arbeidsparticipatie achterblijft. De scholing richt zich op sectoren en beroepen waar de meeste vraag naar personeel is (op dit moment techniek en zorg). We streven ernaar om faciliteiten en kennis (van MKB-bedrijven, opleidingsinstituten, sociale werkbedrijven en overheden) zoveel mogelijk te ontsluiten en te delen en voor alle groepen beschikbaar te stellen in de vorm van een flexibel scholingsaanbod. We stimuleren en faciliteren het praktijkleren.

Wat willen we bereiken?

- Meer werkenden en werkzoekenden (met name laaggeschoolden en inburgeraars) volgen een opleiding;
- Een groot aantal personen behaalt via het praktijkleren een praktijkverklaring;
- We bouwen een "scholingsinfrastructuur" en een vangnet van kennis, onderwijsprogramma's, machines, praktijkbegeleiding en leerplekken waar werkzoekenden én werkenden gebruik van kunnen maken om zich te blijven ontwikkelen

De activiteiten in de Scholingsalliantie Noord³, het Servicepunt Techniek, het Leerwerkloket en de maatregelen rondom laaggeletterdheid maken hier onderdeel van uit.

De coronacrisis is hét moment om een leven lang ontwikkelen voor alle groepen mogelijk te maken. De kans is groot dat vaste werknemers door hun werkgevers in de gelegenheid worden gesteld om zich (in periodes van minder werk) bij te scholen. We willen ervoor zorgen dat ook personen die nu even aan de kant staan zich kunnen scholen en ontwikkelen. Dat kan bijvoorbeeld door het benutten (en aanpassen) van het bestaande scholingsaanbod en van de beschikbare infrastructuur: van bedrijven en leerwerkorganisaties. Hiermee voorkomen we dat de kloof tussen vaste en flexibele medewerkers (weer) toeneemt. Ook het versneld (om-)scholen van mensen die de overstap kunnen maken naar groeisectoren hoort hierbij.

³ De Scholingsalliantie Noord is een samenwerking van overheden, branches, sociale partners en opleidingsfondsen om scholing en scholingscultuur voor de beroepsbevolking gezamenlijk en in samenhang te versterken (zie bijlage 1).

THEMA 2: VERSTERKING VAN DE VOORWAARDEN VOOR DE MATCHING/MOBILITEIT



In onze regio is de mobiliteit van met name laagopgeleiden beperkt. Dat komt deels door praktische problemen: de beperkte infrastructuur aan openbaar vervoer en de kosten die werknemers moeten maken om elders aan het werk te gaan. En deels komt het doordat mensen mogelijk minder gewend zijn om verder te reizen voor een baan. We willen op korte termijn praktische maatregelen nemen om knelpunten op het gebied van mobiliteit weg te nemen. Daarnaast spannen we ons in voor structurele oplossingen (versterking infrastructuur) op langere termijn.

Wat willen we bereiken?

- Meer mensen aan het werk door hen te faciliteren bij hun woon-werk-vervoer (en dus onderzoeken of praktische maatregelen, zoals leasemogelijkheden van verschillende voertuigen hierbij helpen);

THEMA 3: DUURZAAM WERK EN EEN LEEFBAAR INKOMEN



Het is van belang dat mensen die aan het werk gaan, aan het werk blijven. Dat betekent dat er sprake moet zijn van een goede match tussen werknemer en werkgever en dat er (bij kwetsbare groepen werknemers) extra aandacht is voor de beginfase van de arbeidsovereenkomst. Dat gebeurt door middel van coaching (van de medewerker) en training (van werkgevers). Doelstellingen op het gebied van uitstroom (uit de uitkering) of instroom (op de arbeidsmarkt) formuleren we altijd in termen van **duurzame** uitstroom. Daarnaast stimuleren we dat werkgevers investeren in de duurzame inzetbaarheid van hun *huidige* werknemers. In deze periode is dit een forse opgave. Dat betekent dat we nog sterker dan voor de crisis willen stimuleren dat met name kwetsbare groepen aan het werk blijven. Dat kan betekenen dat we hiervoor extra stimuleringsmaatregelen moeten nemen of waar nodig alternatieven moeten organiseren. Dat geldt in ieder geval ook voor jongeren die zijn aangewezen op een leerplek om een beroepskwalificatie te behalen.

Wat willen we bereiken?

- De duurzaamheid van de banen voor mensen vanuit de uitkering neemt toe. Personen die vanuit een uitkering aan het werk gaan, *behouden* vaker hun baan.
- Jongeren moeten ook in tijden van werkloosheid in staat worden gesteld om een beroepsgerichte (BBL-) opleiding te kunnen volgen. Doel is om werkgevers te stimuleren deze plekken te blijven bieden.

THEMA 4: INCLUSIEVE ARBEIDSMARKT

Een arbeidsmarkt waarin alle groepen (onafhankelijk van achtergrond, arbeidsbeperkingen of sekse) mee kunnen doen is nog geen vanzelfsprekendheid. De arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking en van statushouders is nog altijd laag⁴, ook al doen we het goed bij de realisatie van extra banen in het kader van de banenafspraken. Het tot stand brengen van een inclusieve arbeidsmarkt vraagt om (intensieve) ondersteuning van specifieke doelgroepen en om ondersteuning, advisering en bewustwording van werkgevers. Ook is het nodig om het voor



⁴ Zie bijvoorbeeld het onderzoek [arbeidsmarkt in kaart](#) van het SCP

specifieke groepen werknemers makkelijker te maken om stappen vooruit (richting de reguliere arbeidsmarkt) en soms even stappen achteruit (in beschutte omgevingen) te kunnen maken. Dat risico kan zich op korte termijn al voordoen. Aangezien veel personen in de banenafpraak nog beschikken over een tijdelijk contract, is de kans aanwezig dat zij de komende periode getroffen worden door de economische crisis. Het is van belang dat deze groep niet thuis komt te zitten, maar zoveel mogelijk arbeidsfit blijft. Dat betekent dat we sneller dan voorzien een steunstructuur klaar moeten hebben waar deze groep de arbeidsvaardigheden op peil kan houden en kan werken aan scholing en ontwikkeling.

- We willen bijdragen aan extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking en mensen die nieuw in Nederland zijn. De arbeidsparticipatie van deze groepen gaat de komende jaren omhoog;
- We willen bijdragen aan een soepeler overgang tussen vormen van (dagbesteding, beschermt werk, banenafpraak en regulier werk⁵;
- We willen bijdragen aan het arbeidsfit houden van personen met een arbeidsbeperking of een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, zodat zij weer in kunnen stromen als de werkgelegenheid aantrekt.

THEMA 5: EEN BREDE INVULLING VAN WERK



We streven ernaar om zoveel mogelijk mensen naar vermogen mee te laten doen op de reguliere (en inclusieve) arbeidsmarkt. Tegelijkertijd realiseren we ons dat in onze regio het aantal banen laag is en er nog steeds sprake is van grote groepen werkzoekenden en uitkeringsgerechtigden. Het is niet reëel om te verwachten dat we er volledig in slagen om elke werkzoekende te koppelen aan een werkgever. Dat stelt ons voor de vraag of we als overheden niet zelf het initiatief moeten nemen om extra werkgelegenheid te creëren. Hierover

vindt momenteel een (politieke) discussie plaats. De Start Foundation en hoogleraar arbeidsmarkt Ton Wilthagen uit Tilburg pleiten voor een parallelle arbeidsmarkt waarin overheid, bedrijfsleven en maatschappelijke organisaties werk organiseren waaraan grote maatschappelijke behoefte bestaat. Het gaat om werk dat het (afnemende) service- en kwaliteitsniveau van de maatschappij zal verhogen en in reguliere vorm niet rendabel is uit te voeren⁶. De sociale werkbedrijven en sociale ondernemingen spelen hierbij wat ons betreft een belangrijke rol.

Wat willen we bereiken?

- We voeren een experiment uit om te beoordelen of we extra banen kunnen creëren voor mensen die de stap naar reguliere vormen van betaald werk niet kunnen maken.

⁵ Het gaat hierbij om maatregelen om het zogenaamde “simpel switchen in de participatieketen” te verbeteren.

⁶ Zie bijvoorbeeld het artikel van Jos Verhoeven in [sociale vraagstukken](#) (oktober 2018)

3. Perspectief op Werk Drenthe

Deze vijf thema's komen voor een belangrijk deel overeen met de thema's die zijn opgenomen in ons plan van aanpak Perspectief op Werk. Wel is de indeling verschillend omdat we bij Perspectief op Werk aan moesten sluiten bij de door het Rijk voorgeschreven onderwerpen. Ook komen de thema's deels overeen met activiteiten die we nu al uitvoeren.

De vijf thema's bieden wat ons betreft een goede kapstok om de komende jaren focus aan te brengen en prioriteiten te stellen, ook nu de arbeidsmarkt aan het veranderen is. We stellen daarom voor om de arbeidsmarktagenda voor de komende jaren te baseren op deze thema's. We noemen onze agenda "Perspectief op Werk Drenthe" en zullen op basis van deze thema's samenwerken, concrete doelstellingen formuleren en (gezamenlijke) resultaten in beeld brengen⁷. In de monitoring kunnen we aansluiten bij wat we toch al moeten doen in het kader van Perspectief op Werk. Hieronder zetten we in een schema hoe die thema's zich verhouden tot de activiteiten in het kader van ons Plan van Aanpak Perspectief op Werk en onze huidige activiteiten. Dit is dus waar we ons de komende jaren op richten. Zoals gezegd wordt het plan van aanpak Perspectief de komende periode aangepast om een beter antwoord te kunnen geven aan de veranderde werkgelegenheidssituatie. Ook in dat aangepaste plan blijven we werken volgens deze thema's, al zal er een verschuiving plaatsvinden in de aard van de maatregelen en de te bereiken doelgroepen.

Tabel 1 Vijf thema's

THEMA'S	Perspectief op Werk	Activiteiten AMRD
1. Scholing en een leven lang ontwikkelen	<ul style="list-style-type: none"> Scholing (deelname aan Scholingsalliantie, servicepunt techniek, praktijkleren, inburgering, kennismaking functies) 	<ul style="list-style-type: none"> Vitaal Platteland Sluitende aanpak jongeren
2. (Randvoorwaarden voor) matching/mobiliteit	<ul style="list-style-type: none"> Werkplekken bieden (onderdeel mobiliteitsoplossingen) 	<ul style="list-style-type: none"> Harmonisering instrumenten
3. Duurzaam werk en een leefbaar inkomen	<ul style="list-style-type: none"> Werkplekken bieden (onderdeel trainingen voor werkgevers) Matching/begeleiding (coaching) Profielen werkzoekenden Troubleshooter 	<ul style="list-style-type: none"> Duurzame inzetbaarheid
4. Inclusieve arbeidsmarkt	<ul style="list-style-type: none"> Werkplekken bieden (onderdeel trainingen voor werkgevers en maatwerkbudgetten startende medewerkers) Scholing (onderdeel inburgering) Matching (matchingsevenementen) 	<ul style="list-style-type: none"> Banenafpraak Inburgering WSP GGZ
5. Een brede invulling van werk	<ul style="list-style-type: none"> Geen aandacht 	<ul style="list-style-type: none"> Geen aandacht
6. Overig	<ul style="list-style-type: none"> Onderzoek arbeidsmarkt 	

⁷ In onze communicatie maken we als afzonderlijke partijen steeds zichtbaar dat activiteiten op deze thema's worden uitgevoerd met de arbeidsmarktregio (bijvoorbeeld "aangedreven door de arbeidsmarktregio Drenthe").

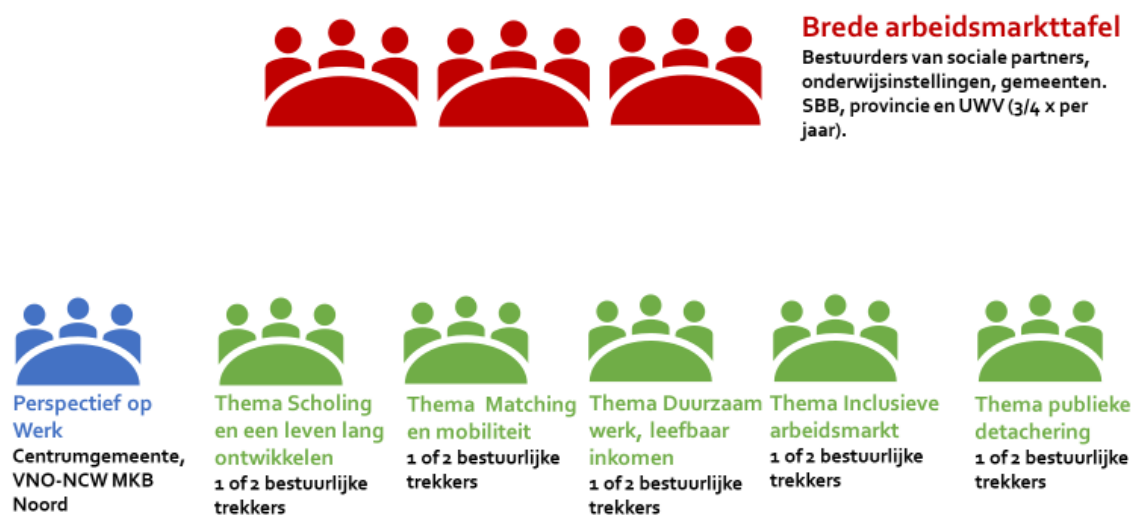
7. Welke partijen hebben we nodig en hoe gaan we het organiseren?

De partijen die we nodig hebben om uitvoering te kunnen geven aan deze thema's zijn dezelfde als de partijen die een rol spelen bij de uitvoering van Perspectief op Werk:

- (vertegenwoordigers van) sociale partners: VNO-NCW-MKB Noord en van CNV/FNV
- Onderwijsinstellingen: Drenthe College, Alfa-college, NHL Stenden
- Sociale werkbedrijven (EMCO en Stark)
- Gemeenten in de arbeidsmarktregio (ook economische zaken) en het UWV
- Provincie
- SBB
- O & O-fondsen
- Samenwerkingsverband Noord-Nederland (SNN)

Voorstel organisatiestructuur

Figuur 1 Organisatiestructuur Perspectief op Werk Drenthe



Bij de organisatie willen we op zoek naar een evenwicht tussen een brede vertegenwoordiging van bestuurders van alle betrokken partijen én een effectieve en efficiënte besluitvormingsstructuur. We stellen voor om drie of vier keer per jaar een bijeenkomst te organiseren waar alle betrokken partijen op bestuurlijk niveau worden uitgenodigd om de stand van zaken op de vijf thema's te bespreken, informatie te delen en afspraken te maken. Daarnaast worden er op elk van de thema's één of twee bestuurlijke trekkers aangewezen die verantwoordelijk zijn voor het betreffende thema (zoveel mogelijk digitaal) en die door betrokken partijen gedragen besluiten voorleggen aan het bestuur van de arbeidsmarktregio. De taken en rollen per thema moeten nog worden uitgewerkt. Zij worden hierbij ondersteund door leden van het regionaal beleidsoverleg en het programmabureau. Gedurende de looptijd van het Plan van Aanpak Perspectief op Werk is er daarnaast ook een stuurgroep Perspectief op Werk, die in ieder geval bestaat uit een vertegenwoordiger van de centrumgemeente en VNO-NCW MKB Noord.