


Onderwerp Beantwoording vragen ex art. 36 RvO VVD, D66, Stadspartij 100% voor Groningen, Partij voor het Noorden en PVV over onbenut arbeidspotentieel
ter informatie
Steller Wim Ravenshorst

De leden van de raad van de gemeente Groningen
te
GRONINGEN

Telefoon 06 15 66 33 37 Bijlage(n) 1 Ons kenmerk 353496-2022
Datum 13 juli 2022 Uw brief van Uw kenmerk 

Geachte heer, mevrouw,

Hierbij doen wij u toekomen ons antwoord op de door mevrouw E. Akkerman van de fractie van de VVD, mevrouw M. Gietema van de fractie D66, mevrouw Y. Menger van de fractie Stadspartij 100% voor Groningen, de heer L. van der Laan van de fractie Partij voor het Noorden en de heer D. Ram van de fractie PVV gestelde vragen ex art. 36 RvO over onbenut arbeidspotentieel. De brief van de vragenstellers treft u als bijlage aan.

1. Heeft het college kennisgenomen van het bericht “Relatief veel onbenut arbeidspotentieel boven de grote rivieren”?

Ja, we hebben kennisgenomen van dit bericht van het CBS en we zijn bekend met dit thema. Krapte en personeelstekorten zijn al enige tijd een belangrijk gespreksonderwerp in onze contacten met bedrijven, organisaties en bedrijvenverenigingen.

2. Hoe duidt het college het percentage van 14% aan onbenut arbeidspotentieel in de gemeente Groningen? En hoe verklaart het college dat dit percentage hoger is dan in andere gemeenten?

In onze gemeente bestaat 14% van de beroepsbevolking uit dit “onbenut arbeidspotentieel. Dat is een groep van 19.500 die bestaat uit drie deelgroepen:

- Personen die in deeltijd werken en die meer uren willen werken.
- Werklozen die op zoek zijn naar werk en beschikbaar zijn voor werk.
- (Semi-) werklozen die niet hebben gezocht naar werk, maar wel beschikbaar zijn, of mensen die wel hebben gezocht en niet direct beschikbaar zijn.

Deze groepen zijn in onze regio alle drie groter dan elders. Voor *deeltijders* die meer uren willen werken (de grootste groep) komt dit voor een deel omdat wij een groot aantal studenten hebben die in deeltijd werken. Daarnaast zorgt de oververtegenwoordiging van de zorg- en overheidssector voor een hoger aantal deeltijdwerkers. Het aantal *werklozen* is in onze gemeente al heel lang hoger dan elders (nu 5,8% ten opzichte van 4,2% landelijk eind 2021). Ook dat heeft voor een deel te maken met de structuur van de werkgelegenheid, waardoor het vooral voor praktisch opgeleiden moeilijker is om werk te vinden.

Door de gehanteerde definitie van onbenut arbeidspotentieel valt een deel van de mensen zonder werk hier niet onder. Een groot deel van onze inwoners met een bijstandsuitkering maakt hier bijvoorbeeld geen deel van uit. Zie hiervoor de tekst in het kader bij vraag 3.

3. Hoe ziet het college de verhouding tussen het tekort op de (lokale) arbeidsmarkt en het onbenutte arbeidspotentieel? En welke rol ziet het college hierin voor zichzelf en het bedrijfsleven om deze twee ontwikkelingen (nog meer) samen te brengen?

De krapte is weliswaar in onze regio relatief iets minder groot dan elders in Nederland, maar ook bij ons zijn de tekorten in vrijwel alle sectoren voelbaar. Dat heeft gevolgen voor de mogelijkheden van bedrijven om zich te ontwikkelen én het heeft gevolgen voor de dienstverlening die (publieke) organisaties kunnen leveren aan onze inwoners. We vinden het als college van groot belang dat we de talenten van iedere inwoner zo goed mogelijk benutten: voor het welzijn en het inkomen van de inwoner zelf én voor de ontwikkeling van bedrijven en organisaties.

Daarbij moeten we ons realiseren dat krapte niet simpelweg op is te lossen door het onbenutte arbeidspotentieel één-op-één te koppelen aan de beschikbare vacatures. Eenvoudige oplossingen zijn er niet (meer):

- Voor het koppelen van het onbenut arbeidspotentieel aan bedrijven met personeelstekorten is vaak meer inzet nodig. Het beschikbare werk en de beschikbare werklozen passen vaak (nog) niet bij elkaar, bijvoorbeeld vanwege een verschil in beschikbare en gevraagde kennis en vaardigheden.
- De knelpunten bij de koppeling van onbenut potentieel aan bedrijven met personeelstekorten hebben vaak ook andere oorzaken. Bijvoorbeeld op het gebied van arbeidsvoorwaarden en arbeidsorganisatie, de balans tussen werk en privé en de beschikbaarheid van zaken als kinderopvang.
- Het voorzien in voldoende en voldoende gekwalificeerd personeel voor onze bedrijven en organisaties gaat om méér dan het koppelen van bestaand onbenut arbeidspotentieel aan bedrijven. Hiervoor is een bredere aanpak nodig die bijvoorbeeld ook gaat over voldoende instroom in opleidingen, het behoud van personen die hier zijn opgeleid en het soepel overstappen van sectoren en beroepen die krimpen naar werk in kraptesectoren of -beroepen.

Uitkeringsgerechtigden en onbenut arbeidspotentieel

De groepen “onbenut arbeidspotentieel” en mensen met een uitkering komen niet overeen. Veel mensen met een uitkering behoren niet tot die eerstgenoemde groep omdat zij niet naar werk zoeken én niet beschikbaar zijn voor werk. Uit een onderzoek van het UWV blijkt:

- Van de mensen met een bijstandsuitkering behoort 25% tot één van de drie groepen uit het onbenut arbeidspotentieel. De overige 75% zoekt niet of kan niet zoeken vanwege ziekte, mantelzorg, arbeidsongeschiktheid of (hoge) leeftijd. Een deel van deze groep wil overigens wel aan het werk.
- Van die 25% bijstandsgerechtigden die wél tot het onbenut arbeidspotentieel gerekend kan worden, staat een derde ingeschreven voor een kansrijk beroep. Voor twee derde geldt dus dat zij vaak niet direct bemiddelbaar is.

Dit betekent overigens niet dat wij voor deze groepen geen kansen zien. Ons werk- en ontwikkelprogramma is specifiek bedoeld om ook voor zoveel mogelijk mensen uit deze groep de stap naar werk of participatie te helpen maken.

We vinden het als college een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgevers, onderwijsinstellingen en overheden om ervoor te zorgen dat zoveel mogelijk mensen deelnemen aan de arbeidsmarkt en dat bedrijven over voldoende en geschikt personeel beschikken. Dat betekent dat we samen met hen maatregelen nemen om beschikbare werkzoekenden de stap naar de arbeidsmarkt te laten zetten, nog niet beschikbare werklozen te stimuleren om zich te melden op de arbeidsmarkt én om de arbeidsmarkt stappen te laten zetten waardoor deze voor werkzoekenden dichterbij komt. We zien het daarbij als onze primaire rol om werkzoekenden te stimuleren om aan de slag te gaan en hen te ondersteunen bij het versterken van hun vaardigheden en het verhogen van hun kwalificaties. Daarnaast zien we het als onze rol om werkgevers te stimuleren om anders te kijken naar hun werving en selectie, naar de manier waarop zij hun arbeidsorganisatie hebben ingericht en naar de manier waarop zij het voor (potentiële) medewerkers interessanter maken om bij hen te werken. Zodat zij tóch personeel kunnen vinden dat voor hun bedrijf een toegevoegde waarde heeft.

Op dit moment voeren we verschillende (extra) activiteiten uit om werkzoekenden en werkgevers dichterbij elkaar te brengen, zowel voor mensen uit het onbenutte arbeidspotentieel als voor uitkeringsgerechtigden die daar geen onderdeel van zijn.

- Het Werk- en ontwikkelprogramma 2022-2025 is gericht op extra maatregelen om mensen die nu nog aan de kant staan de stap naar werk te laten maken. Bijvoorbeeld door intensivering van de dienstverlening en het eenvoudiger en lonender maken om vanuit de uitkering aan het werk te gaan.
- In verschillende sectoren organiseren we samen met bedrijven en opleidingsinstellingen scholing en begeleiding voor werkzoekenden die nog iets extra's nodig hebben om de stap naar werk en kwalificatie te kunnen maken (“Kansrijk Opleiden”).

Volgvel 3

- In het kader van een (landelijke) impuls aan de bestrijding van de krapte zijn we gestart met het stimuleren van andere manieren van werving & selectie, zoals CV-loos matchen en Open Hiring.
- Onderdeel van onze werkgeversdienstverlening is het voorlichten van werkgevers over (andere) oplossingen voor de aanpak van personeelstekorten, zoals breder zoeken, jobcarving en het anders organiseren van het werk.
- We zetten onze dienstverlening open voor alle groepen uit het onbenut arbeidspotentieel (en daarbuiten) en proberen hen te bereiken door breed te communiceren over kansrijke beroepen, kansrijke opleidingen en vormen van loopbaanoriëntatie en -advies. Dat doen we bijvoorbeeld via Kansrijk Beroep, via het Talentperron en via het Ondernemerstrefpunt (OTP).
- Samen met sociale partners en onderwijsinstellingen roepen we in het Regionaal Mobiliteitsteam (RMT) personen op die (ander) werk zoeken om zich te melden voor advies en begeleiding.

Met deze inzet verwachten we een deel van de kloof te kunnen dichten. Dit zal echter niet leiden tot een volledige inzet van onbenut arbeidspotentieel en het oplossen van krapte. Hiervoor zijn twee redenen:

1. Een belangrijke oorzaak van de krapte ligt in demografische ontwikkelingen (veel uitstroom van ouderen uit de arbeidsmarkt en minder instroom van jongeren). Er is dus meer nodig om ervoor te zorgen dat bedrijven over voldoende gekwalificeerd personeel kunnen beschikken, bijvoorbeeld door (internationaal) talent te stimuleren om in de regio te gaan of blijven wonen en werken of om vertrokken talent te verleiden weer terug te keren. SER Noord-Nederland heeft daarbovenop gepleit voor de werving van migranten.
2. Het werk is als gevolg van verschillende transities en maatschappelijke opgaven in aard en omvang aan het veranderen. Het is dus niet alleen van belang om méér mensen aan het werk te krijgen, maar ook om de kennis en vaardigheden van alle leden van de beroepsbevolking te blijven ontwikkelen, zodat zij mee kunnen blijven doen op de arbeidsmarkt.

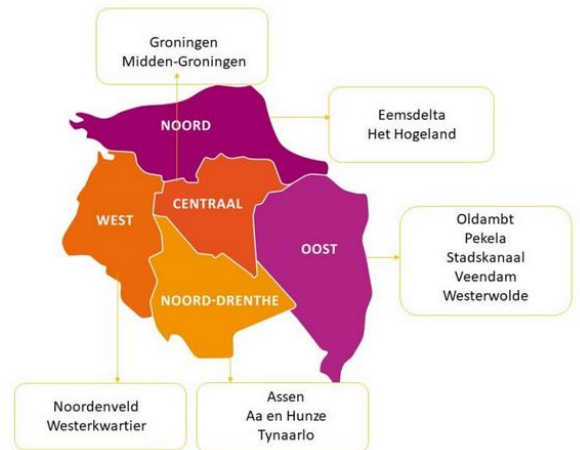
Om de kloof op de arbeidsmarkt te dichten is naar onze overtuiging een brede aanpak op het gebied van scholing en een leven lang ontwikkelen (Human Capital) nodig, die we samen met sociale partners en onderwijsinstellingen moeten ontwikkelen en uitvoeren.

4. Hoe ziet het college de mogelijkheden voor regionale samenwerking om het arbeidspotentieel beter te benutten, vanuit bijvoorbeeld de arbeidsmarktregio of Noord-Nederland?

Hierboven hebben we al wat zaken geschetst waar we nu mee bezig zijn. Daarnaast werken we nu op verschillende tafels aan de ontwikkeling van die brede Human Capital aanpak. Dat doen we samen met andere overheden, onderwijsinstellingen en sociale partners op het niveau van de arbeidsmarktregio en op het niveau van Noord-Nederland. Als het gaat om concrete maatregelen om mensen te stimuleren om werk te

Volgvel 4

zoeken, hen daarbij te ondersteunen door middel van advies, scholing en begeleiding, doen we dit grotendeels binnen de arbeidsmarktregio Werk in Zicht. Ook het adviseren van bedrijven over werving, selectie en arbeidsorganisatie doen we op deze schaal. Met behulp van landelijke plannen om krapte te bestrijden en een nieuwe arbeidsmarktinfrastructuur voor matching en een leven lang ontwikkelen, verwachten wij hier de komende periode extra stappen te gaan zetten.



5. *Heeft het college ideeën over een structurele aanpak voor het beter benutten van het arbeidspotentieel?*

Zie de antwoorden bij de vragen 3 en 4.

6. *Kan het college een update geven over de gewenste personeelspool van geschikte en bevoegde mensen voor de zwembaden?*

Zoals we ook in antwoorden op uw eerdere vragen hebben gemeld is er net als in vele andere sectoren ook in de zwembaden een tekort aan goed gekwalificeerd personeel en blijven we ons inzetten om dit probleem op te lossen. De tekorten zijn een landelijk probleem. Het gecontracteerde uitzendbureau kan ons inmiddels niet meer voorzien van geschikt (te maken) personeel. Ook zijn er geen geschikte kandidaten te vinden binnen de groep uitkeringsgerechtigden. We zijn er in de afgelopen periode (onder andere via sociale media) in geslaagd om zelf personeel te werven. Daarmee hebben we echter de uitstroom als gevolg van de coronamaatregelen nog niet op kunnen vangen. Toch krijgen we de roosters nagenoeg rond. We zijn momenteel in gesprek met onderwijsinstellingen over de inzet van leerwerktrajecten (beroepsbegeleidende leerweg) en het bieden en ontwikkelen van een opleiding tot zwemonderwijzer en/of toezichthouder. Vanwege de voorwaarden die aan een opleidingsplaats worden gesteld en omdat er ook voldoende geïnteresseerde kandidaten moeten zijn, kost die voorbereiding enige tijd. Inmiddels kijken Sport050 en adviseurs van de directie Werk & Participatie of er alternatieve manieren zijn om personeel te werven of de organisatie anders in te richten. De strenge eisen die we aan ons personeel moeten stellen in verband met het waarborgen van de veiligheid van degenen die gebruik maken van onze zwembaden, maakt overigens dat we hierin zorgvuldig moeten zijn.

Met vriendelijke groet,
burgemeester en wethouders van Groningen,

burgemeester,
Koën Schuiling

secretaris,
Christien Bronda

Deze brief is elektronisch aangemaakt en daarom niet ondertekend.

Volgvel 5