

Managementsamenvatting

Adviesaanvraag en focus op twee grootste knelpunten

Het dagelijks bestuur van het Samenwerkingsverband Noord-Nederland heeft in december 2015 een adviesaanvraag over de regionale arbeidsmarkt aan de SER Noord-Nederland voorgelegd. Samengevat gaat de adviesaanvraag over het in beeld brengen van de trends op de noordelijke arbeidsmarkt, de kansen voor Noord-Nederland als voorbeeldregio voor leven lang leren en de mate waarin intersectorale mobiliteit en dienstencheques een oplossing kunnen bieden voor verwachte knelpunten op de arbeidsmarkt. Deze aanvraag bestrijkt een erg breed beleidsveld. Daarom hebben we op basis van gesignaleerde trends en onze gesprekken met verantwoordelijke bestuurders, ervoor gekozen om te focussen op de twee grootste knelpunten die samenhangen met de adviesaanvraag.

We behandelen de volgende **thema's**:

THEMA 1 De situatie van de beroepsbevolking op het niveau van mbo-2 tot en met mbo-4. We laten leven lang leren en intersectorale mobiliteit de revue passeren. Vanwege de nauwe samenhang tussen deze twee onderwerpen behandelen we ze als één gezamenlijk thema.

THEMA 2 De problemen aan de onderkant van de arbeidsmarkt (mbo-1 en lager én langdurig werkzoekend). De vraag is: met welke maatregelen kunnen we in het Noorden de kansen voor deze groep vergroten?

We vermelden bij elk thema onze belangrijkste **bevindingen**. Vervolgens hebben we per thema de **maatschappelijke opgave** voor Noord-Nederland en een aantal **aanbevelingen** geformuleerd. Omdat onze aanbevelingen voor de twee thema's alleen gezamenlijk kunnen worden uitgevoerd, stellen we een **regiodeal** voor het Noorden voor. Aan het eind is een **overzicht met acties** van alle betrokken partijen opgenomen.

THEMA 1

Stimuleren van leven lang leren en intersectorale mobiliteit

Bevindingen

Scholing vooral door hoger opgeleiden gevolgd

De beroepsbevolking in Noord-Nederland telde 885 duizend mensen in 2015. Daarvan hadden 818 duizend mensen werk, terwijl 67 duizend mensen werkloos waren. Er zijn in de drie noordelijke provincies relatief veel mensen die een uitkering krijgen, vergeleken met de rest van het land. Dat geldt in het bijzonder voor Oost-Groningen, Noordoost-Fryslân en Zuidoost-Drenthe. In het Noorden hebben 31.500 mensen een Wajong-uitkering en 11.000 mensen hebben een WIA-uitkering.

Het Noorden wordt - net als heel Nederland trouwens - gedomineerd door mbo-opgeleiden. De vraag naar om-, her- en bijscholing richt zich dus vooral op dit niveau. Tegelijkertijd worden middelbaar en lager opgeleide medewerkers beduidend minder bijgeschoold dan hoger opgeleiden. We constateren dat 60 procent van de hoger opgeleiden enige vorm van bijscholing volgt. Voor de andere twee opleidingsniveaus zijn de percentages aanzienlijk lager: 41 procent van de middelbaar opgeleiden en 23 procent van de lager opgeleiden volgen enige vorm van scholing.

Betere kwalitatieve afstemming van vraag en aanbod op mbo-niveau nodig

We zien graag dat alle inwoners in Noord-Nederland gelijke toegang en kansen hebben op een vorm van scholing. Dit is nu niet het geval, zoals uit de percentages blijkt. Dat knelt, zeker omdat de routinematige banen op het niveau van mbo-2 en mbo-3 sterk onder druk komen te staan door verdergaande automatisering, digitalisering en robotisering. Het gaat hierbij om ongeveer 150 duizend mensen in Noord-Nederland. Er is dus een betere kwalitatieve afstemming van vraag en aanbod op mbo-niveau nodig.

Leven lang leren is hiervoor een zeer belangrijk middel. Gezien de situatie op de noordelijke arbeidsmarkt moeten we leven lang leren vooral aanbieden aan mbo'ers. Daarbij is bijzondere aandacht nodig voor de ontwikkeling en scholing van werkenden

met functies op het niveau van mbo-2 of mbo-3. Positief is dat volgens het Centraal Planbureau de economische groei in ons land zich doorzet, waardoor de werkloosheid afneemt. Ook de noordelijke werkgevers zien een kentering. Volgens hen wordt het steeds lastiger om in bepaalde beroepsgroepen goed geschoolde werknemers te vinden. Dat biedt nieuwe kansen voor werkenden (werk naar werk) en werkzoekenden. Dan is het uiteraard wel van belang dat hun kennis en vaardigheden aansluiten bij wat er tegenwoordig wordt gevraagd.

Flexibilisering van post-initieel onderwijs belangrijk

Werknemers en werkgevers lopen tegen het probleem aan dat de reguliere mbo-instellingen onvoldoende geschikte opleidingen voor werkenden aanbieden. Zowel het kabinet als de MBO Raad hamert op het belang van flexibilisering van het post-initieel onderwijs (het onderwijs dat iemand volgt na het betreden van de arbeidsmarkt). De kenniseconomie vraagt om nieuwe werk- en leercombinaties waarbij bedrijven en onderwijs samenwerken (comakership). Daarvoor is binnen het beroepsonderwijs een wezenlijke cultuuromslag bij een groot deel van de docenten nodig.

De roc's en aoc's pakken in onze regio deze uitdaging op, vooral op het gebied van het initieel beroepsonderwijs. Tegelijkertijd constateren we op basis van onze gesprekken met onderwijsinstellingen en bedrijven dat er nog een wereld te winnen is bij het post-initieel onderwijs. Zo komt de beroepsbegeleidende leerweg (bbl) nauwelijks uit de verf. We zijn daarom voorstander van pacts per werkveld. Hierin maken bedrijven, overheden, onderwijsinstellingen en opleidings- en ontwikkelingsfondsen in het Noorden concrete taakafspraken over scholing aan werknemers.

Ook verbetering van intersectorale mobiliteit nodig

Een ander belangrijk thema is intersectorale mobiliteit. Het versterken van deze mobiliteit biedt nieuwe kansen voor werkenden. Onze analyse van de O&O-fondsen heeft een zorgwekkend beeld opgeleverd. Het is erg onduidelijk hoe het gros van de fondsen functioneert. Ook zijn ze moeilijk toegankelijk voor werkgevers en werknemers. Hierdoor blijven onnodig middelen voor scholing onbenut.

De O&O-fondsen in de metaal- en elektrotechnische industrie springen er positief uit. Hier wordt actief intersectoraal samengewerkt, mede vanwege de toenemende personeelskrapte in deze industrieën. De samenwerking in de metaal- en elektrotechnische industrie kan als voorbeeld dienen voor andere O&O-fondsen.

Maatschappelijke opgave

We willen dat de middelbaar en lager opgeleide werkenden in het Noorden even grote kansen op scholing hebben als hoger opgeleiden (van wie 60 procent enige vorm van scholing volgt). Daarom hebben wij de volgende **maatschappelijke opgave** geformuleerd:



Het aantal lager en middelbaar opgeleiden dat wordt bereikt voor deelname aan beroepsgeoriënteerde om-, her- en bijscholing, wordt in de komende vijf tot tien jaar verhoogd naar 60 procent. Hiermee bedoelen we ook ondernemers en zelfstandigen zonder personeel. Het gaat thans globaal om 210 duizend mensen die worden bereikt; daar komen dan ongeveer 160 duizend mensen bij.

Aanbevelingen

Op basis van onze bevindingen en de maatschappelijke opgave voor het Noorden komen we tot **vier aanbevelingen** om leven lang leren en intersectorale mobiliteit te stimuleren.

AANBEVELING 1 Zorg voor bedrijfstakgewijze scholing

We vinden dat werkgeversorganisaties, onderwijs, werknemersorganisaties en provincies samen bedrijfsscholing moeten opzetten. De onderwijsinstellingen zetten daarbij steviger in op post-initieel beroepsonderwijs, waarmee ook werkenden in kleinere

bedrijven worden bereikt. De bedoeling is dat iemand op flexibele wijze modules in het mbo kan volgen. Ook erkenning van eerder verworven competenties (EVC) en ervaringsprofiel (EVP) zijn belangrijke instrumenten. Dit geldt voor zowel werkenden als werkzoekenden.



Voor bedrijfsscholing kunnen bestaande of nieuwe stichtingen voor gemeenschappelijke opleidingsactiviteiten (GOA's) worden gebruikt. Werkzoekenden krijgen een tijdelijk dienstverband in een GOA, waardoor opleidingen mede vanuit de bbl kunnen worden betaald. Deze stichtingen worden aangestuurd door de werkgevers- en werknemersorganisaties. We stellen voor om te beginnen in de metaal- en elektrotechnische industrie, waar het tekort aan vakbekwame arbeidskrachten steeds groter wordt. Ook in andere sectoren zoals bouw, ICT, transport en zorg worden inmiddels tekorten aan vakbekwaam personeel gesignaleerd.

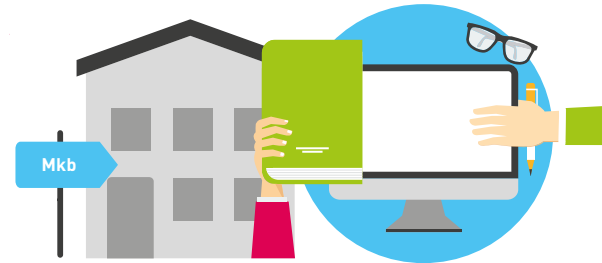
AANBEVELING 2 Zet een regionaal opleidings- en ontwikkelingsfonds voor mbo'ers op



Wij zijn voorstander van een subsidieregeling voor de samenwerking tussen mbo-instellingen en het regionale mkb. Deze regeling is te vergelijken met de call Human Capital van het SNN die zich richt op hoger opgeleiden. Hiervoor is 6 miljoen euro in

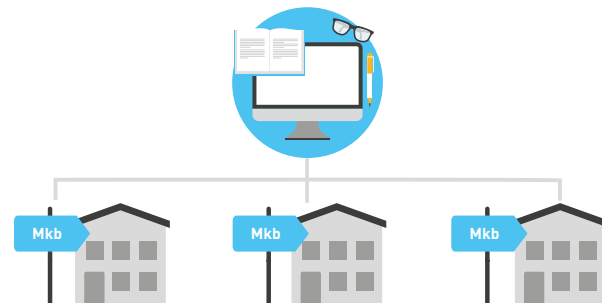
2016 beschikbaar gesteld. Het regionaal fonds voor mbo'ers moet minstens even groot zijn. De middelen komen van O&O-fondsen, sectorfondsen en provincies. We adviseren dat de provincies het initiatief voor dit fonds nemen.

AANBEVELING 3 Faciliteer kleine ondernemers



We adviseren een voorziening of regeling te ontwikkelen, waarmee kleine ondernemers op individueel niveau worden ontzorgd. Het gaat om de facilitering van onder meer het screenen van personeel voor noodzakelijke her- en bijscholing, benutten van fiscale regelingen, voeren van strategisch personeelsmanagement en bijhouden van nieuwe ontwikkelingen. Daarvoor ontbreken nu vaak de middelen, tijd en kennis. Ook krijgen de ondernemers door de voorziening of regeling gemakkelijker toegang tot middelen voor scholing en begeleiding. Neem bij deze facilitering de zzp'ers mee. De provincies kunnen samen met werkgeversorganisaties de voorziening of regeling uitwerken.

AANBEVELING 4 Maak een programma voor scholing bij kleinere bedrijven



Het is van belang om scholing aan werkenden te organiseren voor clusters van gelijksoortige kleinere bedrijven. We denken dan niet alleen aan standaardvormen van scholing, maar ook aan trajecten waarin maatwerk wordt geboden. Bijvoorbeeld aan het

herintroduceren van de formule van meester en gezel als vorm van duaal leren op de werkvloer.

Dit vraagt om een programmatische regionale aanpak, waarbij de O&O-fondsen worden ingezet. Ook is provinciale cofinanciering mogelijk en moet de inzet van Europese fondsen worden onderzocht. De provincies kunnen de opdracht geven voor het opzetten van een programma voor scholing bij kleinere bedrijven en aan werkgevers-, werknemersorganisaties en onderwijsinstellingen vragen om uitvoering te geven aan het programma.

THEMA 2

Maatregelen voor de onderkant van de arbeidsmarkt

Bevindingen

Snel verlies van kennis en vaardigheden bij werkloosheid

We constateren dat de problemen aan de onderkant van de arbeidsmarkt (mbo-1 en lager én langdurig werkzoekend) groot zijn. Bij werkloosheid neemt laaggeletterdheid snel toe en verliezen mensen in rap tempo hun kennis en vaardigheden. Bovendien neemt de kans op werk af als men werkloos is geworden. De markt vraagt juist steeds meer om mensen die minimaal mbo-4 niveau hebben. Volgens dr. Edzes die op ons verzoek de situatie op de noordelijke arbeidsmarkt heeft onderzocht, gaat het de komende jaren ook om het upgraden van andere mbo-opleidingsniveaus. Een grote belemmering is dat uitkeringsgerechtigden een opleiding van maximaal een half jaar mogen volgen, anders verliezen ze hun uitkering. Daardoor is een mbo-opleiding vaak niet mogelijk.

Lastige keuzes voor gemeenten

De gemeenten zijn verantwoordelijk voor werklozen en mensen met een arbeidsbeperking die moeilijk aan het werk komen. In 2015 is er een nieuwe groep bijgekomen: de arbeidsgehandicapten met een beperkte productiviteit. De gemeenten moeten gezien het beperkte budget lastige keuzes maken. De vraag is: op welke groep of groepen richten gemeenten zich in hun beleid, gezien de enorme leerachterstanden bij veel mensen die onder de gemeentelijke verantwoordelijkheid vallen?

Versnippering op bestuurlijk en uitvoerend niveau

Edzes constateert, mede op basis van een analyse van de OECD, dat het arbeids-

marktdomein in Noord-Nederland op bestuurlijk en uitvoerend niveau versnipperd is. Dat is ook gebleken uit onze analyse en dit probleem wordt onderkend door de bestuurders en andere betrokkenen die we hebben gesproken. De regionale samenwerking houdt vaak niet meer in dan overleg.

Deze versnippering belemmert een effectieve arbeidstoeleiding van mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Hoewel er sprake is van arbeidsmarktregio's, zijn de afzonderlijke gemeenten nog steeds eindverantwoordelijk voor de bemiddeling van de werkzoekenden die bij hen ingeschreven staan. Helaas hanteren gemeenten vaak nog de aanpak van 'eigen-kaartenbak-eerst', hoewel inmiddels een aantal gemeenten beseft dat een regiobrede aanpak effectiever is.

Onvoldoende kennis van kandidaten

Gemeenten en UWV kennen onvoldoende de kandidaten die bij hen zijn ingeschreven. Zij zijn niet goed in staat om op basis van een vacature of een beroepsprofiel kandidaten uit hun bestanden te matchen. Gemeenten en UWV besteden ook onvoldoende persoonlijke aandacht aan kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt, waardoor een deel tussen wal en schip valt. In combinatie met de gesignaleerde versnippering in de uitvoering is de slotsom dat er nog veel te winnen valt bij de effectiviteit van de arbeidstoeleiding.

Maatschappelijke opgave

Onze conclusie is dus dat er nog veel te verbeteren is bij de arbeidstoeleiding van mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Als richtlijn hebben we de volgende **maatschappelijke opgave** geformuleerd:



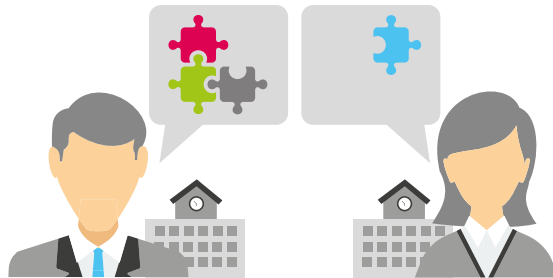
Het is nodig dat er een meer integrale bestuurlijke samenwerking komt in het sociaal domein, de economie en het onderwijs. Dit wordt vertaald naar een verdere gestructureerde samenwerking binnen de arbeidsmarktregio's. De re-integratie (toeleiding naar werk) wordt minimaal op het niveau van de arbeidsmarktregio's in Groningen, Fryslân en Drenthe uitgevoerd. De eerste noodzakelijke stap is dat er één

bestand voor werkzoekenden komt. Dit bestand is van UWV en gemeenten gezamenlijk. De intake is zo vormgegeven dat UWV en gemeenten weer over de ingeschreven mensen weten, wat ze kunnen en welke competenties ze hebben. En ook is het mogelijk dat deze mensen in hun ontwikkeling worden gevolgd. In het perspectief van de uitkeringsinstanties staat de kandidaat centraal! Gemeenten en UWV zoeken bij werkgevers in de regio naar passende vacatures en passend werk, op basis van een aanpak die aansluit bij de wensen van de werkgevers.

Aanbevelingen

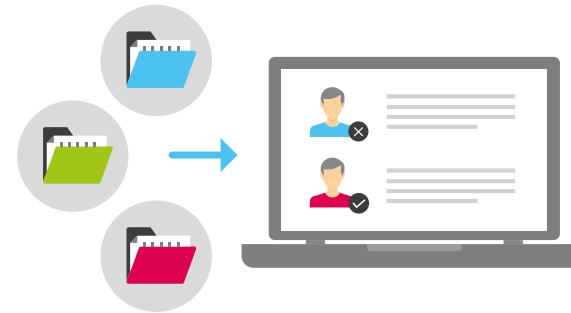
Op basis van onze bevindingen en de maatschappelijke opgave presenteren we **vier aanbevelingen** voor de verbetering van de arbeidstoeleiding van mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Deze aanbevelingen zijn vanaf 5 doorgenummerd om verwarring te voorkomen met de vier aanbevelingen bij het thema van leven lang leren en intersectorale mobiliteit.

AANBEVELING 5 Herstructureer de aansturing en uitvoering van de arbeidstoeleiding



Wij pleiten voor het doorbreken van de versnippering. De arbeidsmarktregio's zouden een veel stevigere rol moeten krijgen in de aansturing van de toeleiding. Dit houdt in dat het bestuurlijk overleg in het kader van de arbeidsmarktregio wordt versterkt. Stop daarom met alle andere versnipperde overleggen over de arbeidsmarkt. Centrumgemeenten en UWV moeten het voortouw nemen bij het herstructureren van de aansturing en uitvoering van de arbeidstoeleiding. Maak werkgevers en werknemers in de aanpak medeverantwoordelijk en eigenaar. En haak aan bij de goede ontwikkelingen die we rondom Assen, Hoogeveen, Groningen en Leeuwarden zien.

AANBEVELING 6 Voeg de databestanden van gemeenten en UWV samen tot één bestand van werkzoekenden



De databestanden van de gemeenten en het UWV moeten versneld worden gekoppeld om werkgevers met vacatures beter te kunnen bedienen. We pleiten voor een gezamenlijk bestand dat eenduidig wordt beheerd. Alleen samenvoegen is echter onvoldoende. Een belangrijke randvoorwaarde is dat uitkeringsinstanties kandidaten weer persoonlijk benaderen en kennen. Het is nodig om te weten welke beroepskwaliteiten en competenties iemand heeft en hoe die verder ontwikkeld kunnen worden. Want dan is individueel maatwerk mogelijk. Deze informatie is nu onvoldoende bekend. Hier is een forse inhaalslag nodig.

Een andere belangrijke randvoorwaarde is dat het beheer van het nieuwe gezamenlijke bestand eenduidig wordt geregeld. UWV, gemeenten en werkgevers moeten daarover duidelijke afspraken maken. Om te voorkomen dat het een tijdrovend en geldverslindend ICT-project wordt, stellen we voor om het databestand van UWV als basis te gebruiken. Het moet eventueel mogelijk zijn om marktpartijen voor het eenduidige beheer in te schakelen.

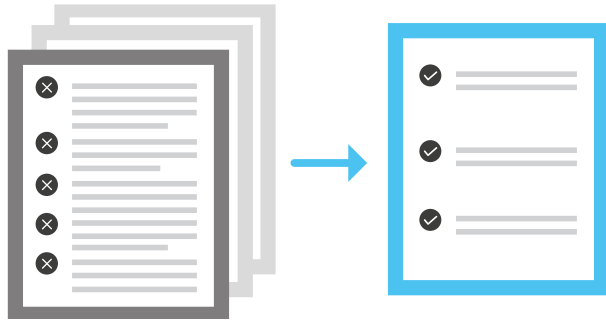
We vinden ook dat werkgevers anders om kunnen gaan met de werving in plaats van het opstellen van vacatures, omdat een vacature vaak grofmazig is of de werkgever een schaap met vijf poten zoekt. Het is beter om profielen te maken van de gevraagde medewerkers.

AANBEVELING 7 Doorbreek belemmeringen in wet- en regelgeving

Wij vinden dat een individuele oplossing voor de kandidaat centraal moet staan en niet de uitvoering van regels. We pleiten niet voor een algemene regelvrije zone in Noord-Nederland, want in de Participatiewet als onderdeel van het sociaal domein is

al veel mogelijk. Wel moeten gericht knelpunten worden aangepakt, zoals:

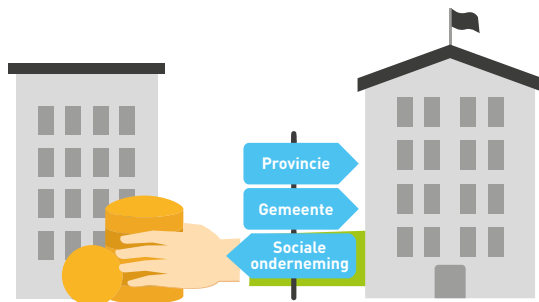
- Stel de harde kern van werklozen vrij van de sollicitatieplicht.
- Zorg voor veel meer ruimte om te leren met behoud van een uitkering.
- Verruim de strikte scheiding van doelgroepen in de gemeentelijke aanpak.



Een voorbeeld: slechts enkele gemeenten zetten middelen voor jeugdzorg indien nodig ook in voor participatie op de arbeidsmarkt, terwijl hiervoor wettelijk geen enkele belemmering is.

Indien voor aanpassingen in de wet- en regelgeving een lobby richting het Rijk nodig is, dan zouden provincies, gemeenten, UWV en sociale partners samen moeten optrekken. Met als inzet dat in Noord-Nederland wordt geëxperimenteerd met versoepeling van een aantal regels binnen de bestaande wetgeving.

AANBEVELING 8 **Faciliteer actief het opzetten van sociale ondernemingen**



Een groot aantal mensen zal niet economisch zelfstandig kunnen functioneren, bijvoorbeeld inwoners die in de doelgroep van WSW en Wajong vallen. Voor deze mensen kan werknemerschap bij een sociale onderneming een oplossing zijn.

Het is essentieel dat sociale ondernemingen in de startfase toegang hebben tot expertise en investeringskapitaal. De NOM kan hieraan een bijdrage leveren. De overheden en sociale partners kunnen de NOM verzoeken om expertise en investeringskapitaal beschikbaar te stellen aan sociale ondernemingen. Past dit niet binnen de huidige spelregels van de NOM? Dan stellen wij voor dat provincies en gemeenten aanvullende middelen beschikbaar stellen.

Regiodeal

Gezamenlijke aanpak voor de uitvoering van de aanbevelingen nodig

Voor de uitvoering van onze acht aanbevelingen is een gezamenlijke aanpak nodig. We stellen daarom een regiodeal voor het Noorden voor. Hiermee wordt de integrale aanpak voor werkenden en werkzoekenden vormgegeven. Onder meer provincies, gemeenten, UWV, roc's, aoc's en de sociale partners doen mee aan de regiodeal.

Belangrijke aandachtspunten

Het doel is om mensen duurzaam inzetbaar te krijgen en houden en om institutionele belemmeringen weg te nemen. Dit vraagt om verregaande afspraken op het niveau van de arbeidsmarktregio's. Belangrijke aandachtspunten voor de regiodeal zijn:

- Voer de acht aanbevelingen uit en richt hiervoor een gemeenschappelijk ontwikkelingsbureau op.
- Creëer een regionaal budget.
- Bied ruimte aan de 'couleur locale'.
- Maak duidelijke afspraken over de monitoring van proces en resultaten.

Dit advies mag niet worden gezien als het eind van een traject, maar is vooral een begin. Er moet ruimte zijn om te leren van elkaar en waar nodig doelen bij te stellen. Laat partijen die niet kunnen of willen, niet het tempo van de uitvoering van de aanpak bepalen. Start daarom met de partijen die geloven in een gemeenschappelijke aanpak.

Overzicht van acties

Bij de uitvoering van de aanbevelingen is het natuurlijk van groot belang dat alle organisaties hun verantwoordelijkheid nemen. We hebben de voorgestelde acties van de betrokken partijen op een rij gezet.

Organisatie	Acties
Roc's/aoc's	<ul style="list-style-type: none"> • Mede opzetten van bedrijfstakgewijze scholing en uitvoering; • Actief deelnemen aan het opzetten van een programma voor scholing bij kleinere bedrijven; • Afsluiten van pacten per werkveld met sociale partners; • Flexibiliseren van het onderwijsaanbod (combinaties van werken en leren); • Bevorderen van de inzet van de beroepsbegeleidende leerweg; • Bevorderen van de noodzakelijke cultuuromslag bij het eigen personeel.
Gemeenten	<ul style="list-style-type: none"> • Initiatief nemen om de aansturing en uitvoering van arbeidstoeleiding te herstructureren (samen met UWV); • Toewerken naar één bestand van werkzoekenden; • Voor een aanpak zorgen waarbij de gemeente (weer) weet wat de competenties van ingeschreven kandidaten zijn en wat deze mensen kunnen; • Herinvoeren van persoonlijke begeleiding van kandidaten; • Maximaal de ruimte zoeken binnen wettelijke kaders; • Bijdrage leveren aan het creëren van een regionaal budget; • Mede faciliteren van sociale ondernemingen.

UWV	<ul style="list-style-type: none"> • Initiatief nemen om de aansturing en uitvoering van arbeidstoeleiding te herstructureren (samen met gemeenten); • Toewerken naar één bestand van werkzoekenden; • Voor een aanpak zorgen waarbij UWV (weer) weet wat de competenties van ingeschreven kandidaten zijn en wat deze mensen kunnen; • Herinvoeren van persoonlijke begeleiding van kandidaten; • Maximaal de ruimte zoeken binnen wettelijke kaders.
Provincies	<ul style="list-style-type: none"> • Faciliteren van het opzetten van bedrijfstakgewijze scholing; • Initiatief nemen voor een regionaal opleidings- en ontwikkelingsfonds voor mbo'ers; • Voorziening creëren waarmee kleine ondernemers kunnen worden ontzorgd bij bedrijfsontwikkeling en scholing; • Opdracht geven voor het opzetten van een programma voor scholing van werkenden; • Mede faciliteren van sociale ondernemingen; • Regie nemen bij het opzetten van de regiodeal.
Sociale partners	<ul style="list-style-type: none"> • Opzetten van bedrijfstakgewijze scholing, onder meer via het opzetten van GOA's; • Invloed in O&O-fondsen aanwenden voor een effectievere regionale inzet; • Input geven voor de opzet van het regionaal opleidings- en ontwikkelingsfonds voor mbo'ers; • Aanpak uitvoeren bij het faciliteren van kleine ondernemers.