



Panteia

Research to Progress

Research voor Beleid | EIM | NEA | IOO | Stratus | IPM



Naar een krachtige arbeidsmarkt voor het Rijk van Nijmegen

**Arbeidsmarktanalyse en mogelijke
handelingsperspectieven**

Zoetermeer, februari 2019

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij Panteia. Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldigen en/of openbaarmaking in welke vorm ook, alsmede opslag in een retrieval system, is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van Panteia. Panteia aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

The responsibility for the contents of this report lies with Panteia. Quoting numbers or text in papers, essays and books is permitted only when the source is clearly mentioned. No part of this publication may be copied and/or published in any form or by any means, or stored in a retrieval system, without the prior written permission of Panteia. Panteia does not accept responsibility for printing errors and/or other imperfections.

Voorwoord

De spanning op de arbeidsmarkt van het Rijk van Nijmegen is groot. Aan de ene kant zijn er moeilijk vervulbare vacatures, aan de andere kant is het bestand werkloze werkzoekenden afgeroomd. Dit vraagt om een aanpak vanuit de drie perspectieven van het arbeidsmarktbeleid: sociaal beleid, economisch beleid en onderwijsbeleid. Om te garanderen dat de regio ook op de langere termijn economisch en sociaal gezond (en duurzaam) blijft, is het hierbij nodig niet alleen naar de korte en middellange termijn te kijken, maar het arbeidsmarktbeleid bestendig te maken voor de langere termijn.

De regio Rijk van Nijmegen heeft Panteia gevraagd om een analyse van de arbeidsmarkt te maken en op basis daarvan mogelijke handelingsperspectieven voor het arbeidsmarktbeleid te beschrijven. Het resultaat van deze analyse van arbeidsmarkt en het arbeidsmarktbeleid staat in dit rapport.

Duidelijk moge zijn dat dit geen evaluatie is van het huidige arbeidsmarktbeleid. Er is vooral gekeken naar de arbeidsmarkt van de toekomst en wat daaruit is af te leiden over welke perspectieven er voor de regio bestaan om het arbeidsmarktbeleid vorm te geven. We zeggen dus niet wat er nu succesvol is. Ook kan het voorkomen dat op het gebied van bepaalde handelingsperspectieven al acties zijn geïnitieerd. Omdat wij geen volledig overzicht hebben van wat er in de regio op het gebied van arbeidsmarktbeleid speelt, kan dit gebeuren. Onze analyse bevestigt vervolgens wel het belang van deze acties en zegt iets over het mate waarin deze in de toekomst moeten worden gecontinueerd of ook elders moeten worden opgepakt.

De analyse is gebaseerd op een uitgebreide desk research en interviews met 40 sleutelinformanten. Tijdens het proces was sprake van regelmatige reflectie met vertegenwoordigers van de betrokken gemeenten.

De uitvoering van het project was in handen van Tom Geijssen, Peter de Klaver, Sytske Valk en ondergetekenden.

Ton Geerts en Douwe Grijpstra
Resp. directeur en manager arbeidsmarktonderzoek Panteia



MANAGEMENTSAMENVATTING

Panteia heeft in opdracht van de regio Rijk van Nijmegen een arbeidsmarktanalyse uitgevoerd. Doelstelling was de resultaten van de analyse te vertalen naar mogelijke handelingsperspectieven vanuit de regiogemeenten. Het kan zijn dat het huidige beleid al inspeelt op de hieronder te noemen handelingsperspectieven, in dat geval kan de analyse tot de conclusie leiden dat het volume van dergelijke activiteiten moet veranderen of dat er andere accenten moeten worden gelegd.

Factoren van invloed op de arbeidsmarkt

- De regio Rijk van Nijmegen kent een rijke verscheidenheid aan gemeentelijk, regionaal, sectoraal en provinciaal economisch- en arbeidsmarktbeleid.
- De bevolking van de regio en dan met name van de gemeente Nijmegen groeit.
- De regionale economie groeit, al is het groeitempo enigszins aan het vertragen. Niet iedereen profiteert van de aantrekkende economie, vooral banen aan de onderkant van het middensegment dreigen te verdwijnen. Dit vergroot de baanpolarisatie en het risico op segregatie.
- Digitalisering en robotisering zijn van invloed op de arbeidsmarkt. Die ontwikkeling gaat minder hard dan eerder verwacht en zou zelfs banengroei, ook voor de onderkant van de arbeidsmarkt, kunnen inhouden.
- De energietransitie zorgt voor banengroei.
- Toenemende knelpunten met de bereikbaarheid van de regio kunnen een negatieve invloed hebben op de economische ontwikkeling en de bereikbaarheid van de werkplek voor de werknemer.

Vraag op de arbeidsmarkt

- De regio Nijmegen kent in vergelijking met benchmarkregio's een eenzijdige sectorstructuur met een oververtegenwoordiging van zorg en onderwijs.
- Het aantal banen in de regio groeide in 2018 minder snel dan landelijk. Bijna alle sectoren, behalve de overheid, laten groei zien.
- Voor de komende jaren wordt wel een sterkere groei verwacht.
- De regio kent relatief veel vacatures voor technische functies. Ook chauffeurs zijn veelgevraagd.
- Het middelbaar opgeleide arbeidsaanbod en inwoners zonder startkwalificatie zijn vooral aangewezen op de werkgelegenheid binnen de regio.

Aanbod op de arbeidsmarkt

- De regio kent relatief veel mensen met een opleiding in het hoger onderwijs.
- Er wordt een groei van de beroepsbevolking voorspeld. Die is mede erop gebaseerd dat afgestudeerden in de regio blijven wonen. Daarvoor moeten er vervolgens wel de banen en woningen voorhanden zijn.
- Het aantal bijstandsgerechtigden is aan het dalen. Twee op de drie bijstandsgerechtigden heeft geen startkwalificatie. Steeds meer blijft een groep over met een flinke afstand tot de arbeidsmarkt.
- Binnen de uitstroom van het mbo is een beweging te zien naar de hogere niveaus en naar de beroepsopleidende leerweg. Op termijn zal de uitstroom uit het mbo afnemen.

- Er wordt een groei van de beroepsbevolking voorspeld. Die is mede erop gebaseerd dat afgestudeerden in de regio blijven wonen. Daarvoor moeten dan wel de banen en woningen voorhanden zijn.

Discrepanties op de arbeidsmarkt

- De arbeidsmarkt is en blijft krap voor veel technische beroepen. Het door werkgevers gevraagde niveau stijgt steeds vaker door naar mbo-plus.
- De krapte in de zorg neemt toe. Met name verpleegkundigen en verzorgenden en specialistische opgeleiden zijn schaars. Die willen vervolgens ook liever werken in een ziekenhuis dan in de verpleeghuizen, verzorgingshuizen en thuiszorg (VVT).
- In de zorg neemt de klinische oriëntatie af. Extramuraal en preventie wordt belangrijker. Dit maakt bijscholing nodig.
- Zorgpersoneel met een multiculturele achtergrond is nodig, maar moeilijk te vinden. Dit geldt ook voor politieagenten.
- Tekorten in het onderwijs nemen toe. Dit betreft met name het basisonderwijs en techniekdocenten.
- In de logistiek is er tekort aan chauffeurs, specialisten en managers.
- De horeca kent tekorten aan koks en gastvrouwen/-heren.
- De bouw kent groeiende tekorten aan technisch opgeleiden. Dit geldt door de energietransitie nog in sterkere mate voor de installatiebranche.
- De Nijmeegse ICT-sector heeft een dynamisch karakter, veel start-ups. De tekorten aan ICT'ers stijgen snel. Dit komt door de digitalisering/robotisering, door achterstallig onderhoud aan verouderde systemen en doordat meer maatregelen nodig zijn op het gebied van cyber security. Er komen te weinig ICT-ers van de opleidingen. En binnen die groep afgestudeerden is de groep met "harde" ICT-kennis (kennis van hardware en programmatuur) ook nog eens relatief klein. ICT-vaardigheden worden overigens ook steeds belangrijker voor andere medewerkers dan ICT-ers.
- Meer in het algemeen neemt de vraag naar hbo-specialisten toe. Er is een toenemende vraag naar hoger opgeleiden. Die moeten een t-shaped profiel hebben: naast vakinhoudelijke en digitale kennis ook sociale vaardigheden.
- Van de gediplomeerde schoolverlaters komen eigenlijk alleen jongeren zonder startkwalificatie (betreft ook VMBO en MBO-1 opleidingen) en kunststudenten moeilijk aan het werk.
- Een deel van de werkzoekenden heeft een taalachterstand. Aanpak van laaggeletterdheid blijft essentieel.
- Als inburgering niet lukt hebben vluchtelingen een aanzienlijke schuld, die de re-integratie verder bemoeilijkt.
- De armoedeval en in combinatie daarmee het feit dat een parttime baan vaak voor werkzoekenden de enige optie is, zorgt voor werkende armen.
- Werknemers wisselen gemakkelijk van baan als er een hoger salaris wordt aangeboden.
- Migranten hebben te maken met arbeidsmarktdiscriminatie.
- Uitzendbureaus trekken naar bedrijventerreinen omdat steeds vaker sprake is van virtuele matching. Dit bemoeilijkt het zoekgedrag van werkloze werkzoekenden.
- Zorg (en dan met name de ouderenzorg) en het onderwijs hebben te maken met een imago probleem van vies of zwaar werk, lage salarissen en hoge werkdruk waardoor minder jongeren voor deze sectoren kiezen dan er nodig zijn.



Handelingsperspectieven

Kansrijk arbeidsmarktbeleid heeft raakvlakken met economisch, sociaal en onderwijsbeleid. Hieronder volgen een aantal handelingsperspectieven voor de gemeenten van de regio Rijk van Nijmegen. Op diverse sporen lopen al activiteiten van de regio of van afzonderlijke gemeenten. Er zal een keuze moeten worden gemaakt in welke sporen de regiogemeenten een stevigere rol willen pakken en of dat in regioverband, lokaal of met een aantal gemeenten samen wordt opgepakt.

In hoofdstuk 7 staan de handelingsperspectieven uitgebreider beschreven.

Arbeidsmarkt en economie

- Stimulering van de onderscheidende sectoren van de regio: health, health-tech¹, semicon². Dit kan gebruikt worden voor branding van de regio. Continuïteit en consistentie van economisch beleid is belangrijk. Niet telkens van speerpuntsectoren wisselen.
- Stimulering van sectoren met werkgelegenheidsperspectieven: naast health, health tech, semicon ook leisure & wellness, vervoer en logistiek. Ook energie waaronder installatie en op termijn circulaire economie.
- In deze sectoren human capital agenda's opstellen waarvan de Ondernemers eigenaar zijn, Onderwijs randvoorwaardelijk betrokken en de gemeenten faciliterend.
- Vervulling van vacatures voor bedrijven door goede samenwerking tussen kennis van (uitbreidende) ondernemers van EZ enerzijds en kennis van bestaande personele vraag van UWV en WerkBedrijf anderzijds. Daardoor meer zicht op moeilijk vervulbare vacatures, onder andere in speerpuntsectoren (energietransitie, high-tech).
- Ook op andere punten aansluiten op de behoefte van het bedrijfsleven aan meer contact met de gemeente. Zorg voor een lange-termijn relatie. Op termijn kun je één ondernemersservicepunt inrichten.
- Stimuleren van ondernemerschap: starters en zzp'ers.
- Stimuleren van doorstroom binnen bedrijven: als werkenden moeilijk vervulbare vacatures invullen, ontstaat mogelijk werkgelegenheid voor werkzoekenden.
- Aantrekkelijk zijn voor innovatieve bedrijven en schaarse kenniswerkers door een gunstig vestigings-, woon- en leefklimaat te creëren.

Arbeidsmarkt en re-integratie

- Doortrekken van de activiteiten van het WerkBedrijf en UWV en daarin rekening houden met een lastiger doelgroep dan voorheen. Er is intensieve dienstverlening nodig gecombineerd met kansen en openingen bij ondernemers en instellingen. Investeer in mensen met de juiste mix aan instrumenten.

¹ Technologie-intensieve bedrijven en kennisinstellingen in onder meer de medische technologie, (bio)farmacie en regeneratieve geneeskunde voor zowel humane als veterinaire toepassingen. Thema's als personalised medicine, digital health, diagnostiek en care/cure zijn sterk ontwikkeld in Nijmegen. Voorbeelden van bedrijven in dit cluster zijn Synthon, Mercachem, Bioproduct, No-viogendix, AAP Bio Implant EMCM BV, Numico en Danone.

² De semiconductor-industrie is de halfgeleiderindustrie. De regio Arnhem Nijmegen telt een behoorlijk aantal semiconductorbedrijven. De bedrijven zijn geclusterd in een netwerk dat heel Nederland bestrijkt: Business Cluster Semiconductors (BCS). Als één van de grootste investeerders van Nederland heeft NXP een leidende rol op het gebied van halfgeleiders en technologie. Voorbeelden van bedrijven in dit cluster zijn NXP, Ampleon, Nexperia, EPR, Sencio en PinkRF.

- Dit betekent ook naast persoonlijke dienstverlening ook digitale middelen moeten worden ingezet.
- Registratiesystemen moeten zoveel mogelijk worden geïntegreerd.
- Werken moet lonen: zet ook in op parttime werk, zorg dat het loont door werkkosten te vergoeden, verrekening inkomsten te vereenvoudigen, mensen te begeleiden etc..
- Investeren in vrijwilligerswerk en mantelzorg. Opties voor beschut werk en arbeidsmatige dagbesteding openhouden.
- Scholing van uitkeringsgerechtigden en mensen met een arbeidsbeperking die schoolbaar zijn. Bij groep die leerbaar is inzetten op meer informele trajecten.
- Nieuwe instroom voorkomen door een aanbod voor –eind-WW-ers, voortijdig schoolverlaters, VSO-PRO leerlingen en andere mogelijke instromers in de bijstand.
- Traceren van extra werkgelegenheid voor werklozen bij bedrijven: latente vacatures, re-design, intrinsiek gemotiveerd sociaal ondernemerschap, job carving, social return, e.d.
- Van Werk Naar Werk: traceren van (krimp)sectoren en bedrijven met reorganisaties op komst en daar bemiddeling organiseren. Dit betreft vooral veel administratief personeel op niveau 2 of 3.

Arbeidsmarkt en onderwijs

- Aanpak van het lerarentekort, in het bijzonder voor de techniek, ICT en basisonderwijs.
- Opleiden van talenten voor beroepen in de economische groeisectoren en de moeilijk vervulbare vraag. Ook voor zij-instromers.
- Investeren in het onderwijs, o.a. in vernieuwing van het curriculum passend bij regio-structuur (macrodoelmatigheid).
- Boeien en binden van afgestudeerden aan de regio door oriëntatie bij lokale ondernemers (stages, bedrijfsbezoeken, beroepenoriëntatie).
- Toeileiden van studenten naar groeisectoren door voorlichting. Zorg dragen voor een bewuste studiekeuze.
- Moeilijk vervulbare vraag op specifieke beroepen in kaart brengen en werven van studenten.
- Versterking van de samenwerking tussen (beroeps)onderwijs en bedrijfsleven.
- Duurzame inzetbaarheid van de beroepsbevolking door te investeren in Een-Levenlang-Leren. Dit kan bijvoorbeeld door voorlichting over (om)scholingsmogelijkheden, subsidiëring van scholingsmogelijkheden en meester-gezel trajecten. Richt je op de bedreigde krimpberoepen en wacht niet tot het weer crisis is.

Kern van het arbeidsmarktbeleid is zorgen voor **trek in de schoorsteen bij werkgevers**:

- Goed opgeleide werkenden en recent afgestudeerden met schaarse kennis en vaardigheden kunnen moeilijk vervulbare vacatures vervullen. Die moeilijk vervulbare vacatures zijn er zowel in de speerpuntsectoren (vaak in verband met uitbreiding van werkgelegenheid) als in andere sectoren (vaak in verband met vervanging van vertrekkend personeel).
- De arbeidsplaatsen die vrij komen als werkenden overstappen naar andere banen kunnen op hun beurt weer vervuld worden door andere werkenden en nieuwe schoolverlaters door ze de juiste scholing en begeleiding te geven.



- Uiteindelijk komen er banen (of tot banen te combineren taken) beschikbaar voor werkzoekende uitkeringsgerechtigden of jongeren zonder startkwalificatieniveau niet kunnen halen.

Scholing is een cruciale factor voor de trek in de schoorsteen. Scholing maakt het voor iedereen mogelijk om een stap te zetten.

Inhoudsopgave

Managementsamenvatting

Inhoudsopgave	9
1 Achtergrond en opzet van de analyse	11
1.1 Waarom een analyse van arbeidsmarkt(beleid)?	11
1.2 Opdracht: analyse en advies over handelingsperspectieven	12
1.3 Aanpak en inhoud van dit rapport	13
2 Ontwikkelingen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt	15
2.1 Ontwikkelingen in de macro-omgeving	15
2.2 Vraag op de arbeidsmarkt	22
2.3 Aanbod op de arbeidsmarkt	29
2.4 Samenvatting	34
3 Toekomstige discrepanties op de arbeidsmarkt	36
3.1 Ontwikkeling van kwantitatieve arbeidsmarktdiscrepanties	36
3.2 Ontwikkeling van kwalitatieve arbeidsmarktdiscrepanties	40
3.3 Ontwikkeling van intransparanties op de arbeidsmarkt	43
3.4 Samenvatting	44
4 De economie als motor voor de arbeidsmarkt	46
4.1 Stimuleren van de vraagzijde van de arbeidsmarkt	46
4.2 Keuze van de sectoren met kansen voor de werkgelegenheid	49
4.3 Samenvatting	54
5 Kansen voor uitkeringsgerechtigden	565
5.1 Een grote en urgente uitdaging	56
5.2 WerkBedrijf en UWV als actoren in de werkloosheidsbestrijding	56
5.3 Opleiden, in samenwerking met sectoren	58
5.4 Investeren in georganiseerd, ondersteund en gesubsidieerd werk?	61
5.5 Extra werkgelegenheid voor werklozen bij bedrijven	62
5.6 Preventief of curatief?	65
5.7 Samenvatting	66
6 Onderwijs: meer bemoeienis met de arbeidsmarkt	68
6.1 Het belang van het onderwijs voor de trek in de schoorsteen	68
6.2 Aanpak van het tekort aan docenten en praktijkbegeleiders	69
6.3 Investeren in het onderwijs	70
6.4 Boeien en binden van afgestudeerden	71
6.5 Meer studenten voor economische groeisectoren	72
6.6 Meer uitstroom voor moeilijk vervulbare vraag	74
6.7 Versterking van de samenwerking tussen beroepsonderwijs en bedrijfsleven	77
6.8 Levenlang ontwikkelen door werkenden	79



6.9	Samenvatting	80
7	Conclusie: hoofdlijnen van arbeidsmarkt-beleid	83
7.1	Ontwikkeling van vraag en aanbod	83
7.2	Handelingsperspectieven	84



1 Achtergrond en opzet van de analyse

1.1 Waarom een analyse van arbeidsmarkt(beleid)?

Net als elders neemt de spanning op de arbeidsmarkt in de regio Rijk van Nijmegen toe. Aan de ene kant worden vacatures steeds moeilijker vervulbaar. Aan de andere kant is er een groep met een afstand tot de arbeidsmarkt die erg moeilijk aan het werk te helpen is. Dit zijn aanleidingen voor een analytische visie op de arbeidsmarkt en het arbeidsmarktbeleid. De regio Rijk van Nijmegen heeft Panteia om een dergelijke visie gevraagd. Deze visie strekt zich in eerste instantie uit tot de komende 4-5 jaar. Waar nodig gaat de blik ook uit naar ontwikkelingen die over deze periode heen gaan.

Het arbeidsmarktbeleid bevindt zich op het snijvlak van economisch-, sociaal- en onderwijsbeleid. De economie vraagt om een aantrekkelijk vestigingsklimaat met voldoende gekwalificeerde arbeidskrachten. Werkzoekenden moeten zo kort mogelijk uitkeringsafhankelijk zijn en gere-integreerd worden op de arbeidsmarkt. En het onderwijs moet opleiden voor diploma's met een maatschappelijke inhoud én een arbeidsmarktperspectief.

De groei van het aantal moeilijk vervulbare vacatures vormt op dit moment een bedreiging voor de verdere ontwikkeling van de economie. Er is voldoende gekwalificeerd arbeidsaanbod noodzakelijk. Dit geldt vooral voor de sectoren waarop de regionale economie zich onderscheidt en profileert. Het geldt ook voor sectoren die relevant zijn voor andere ambities van de regio, zoals de installatiesector voor de duurzaamheidsambities op energiegebied. Het onderwijs moet op de langere termijn zorg dragen voor dat passende arbeidsaanbod.

Het onderwijsbeleid heeft op het gebied van de arbeidsmarkt in eerste instantie vooral te maken met de instellingen voor beroepsonderwijs (MBO en HBO). Die moeten voldoende geschoolde arbeidskrachten leveren. Die opgave is echter niet alleen vanuit het initieel onderwijs met studenten waar te maken. De aandacht moet steeds meer uitgaan naar Een-Levenlang-Leren, van werknemers én werkzoekenden. Hiermee wordt ook een brug geslagen tussen de economische noodzaak van voldoende gekwalificeerde arbeidskrachten en de sociale noodzaak van een florerende beroepsbevolking. Een basisconditie voor het laatste is daarbij ook bestrijding van laaggeletterdheid.

Verder bevat het arbeidsmarktbeleid ook het re-integratiebeleid. Dit krijgt regionaal vorm in het WerkBedrijf en het UWV. We onderzoeken de raakvlakken tussen re-integratiebeleid aan de ene kant en economisch en onderwijsbeleid aan de andere kant. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om het toeleiden van werkzoekenden naar kansberoepen zoals horeca en zorg. En ook over job carving waarmee moeilijk vervulbare vacatures deels worden opgelost door inzet van mensen met een afstand tot de huidige arbeidsmarkt.



1.2 Opdracht: analyse en advies over handelingsperspectieven

Het is nodig een bestendig strategisch arbeidsmarktbeleid te ontwikkelen voor de regio Rijk van Nijmegen. Vanuit dit oogpunt heeft Panteia de opdracht gekregen om de volgende vragen te beantwoorden:

1. *Wat is de verwachte ontwikkeling van de vraag naar en het aanbod van arbeid en de match daartussen (arbeidsmarktanalyse)?*
2. *Welke mogelijke handelingsperspectieven (relevante en kansrijke interventiemogelijkheden) hebben de gemeenten in de regio Rijk van Nijmegen voor respectievelijk vergroting en versterking van de werkgelegenheid (investerings- en werkgeversklimaat en vervulling van vacatures), vraaggerichte toeleiding van werkzoekenden naar de arbeidsmarkt (vanuit het WerkBedrijf en anderszins) en stimuleren van arbeidsmarktgericht onderwijs, arbeidsmarktgerichte scholing en levenlang ontwikkelen (versterken van de link tussen onderwijs en arbeidsmarkt)?*

De analyse en de handelingsperspectieven betreffen hierbij de middellange (2018-2022) en de langere termijn (doorkijk tot 2030). Verder gaat het vooral om de specifieke positie van de regio Rijk van Nijmegen en soms specifiek de gemeente Nijmegen, ook omdat cijfers en onderzoeken niet altijd op regio niveau beschikbaar zijn. De arbeidsmarkt houdt niet op bij de regiogrens. Daarom, richt Panteia de blik ook op de omringende regio's: het zuidelijke deel en het midden van de provincie Gelderland, Noordoost-Brabant en Noord-Limburg en zo mogelijk op het aangrenzende deel van Duitsland.

Bij de vraag naar een arbeidsmarktanalyse gaat het om de volgende aspecten:

- *Macro-omgevingsfactoren met een substantiële invloed op de arbeidsmarkt*
- *Toekomstige uitbreidings- en vervangingsvraag*
- *Toekomstig arbeidsaanbod: dynamiek van vergrijzing, ver- en ontgroening, verkleuring, pendel, inkomende en uitgaande arbeidsmigratie, etc.*
- *Huidige en toekomstige match tussen vraag en aanbod:*
 - *Kwantitatieve discrepanties: tekorten en overschotten aan vraag en aanbod),*
 - *Kwalitatieve discrepanties: mate waarin eisen van werkgevers aan werkenden aansluiten op aangeboden competenties en mate waarin eisen van werknemers aan arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden e.d. aansluiten op wat werkgevers te bieden hebben*
 - *Transparantie van de arbeidsmarkt: aansluiting van wervings- en zoekgedrag; imago van sectoren en functies bij werkzoekenden en van groepen werkzoekenden bij werkgevers.*

Bij de handelingsperspectieven gaat het om de volgende aspecten:

- *Perspectieven van maatregelen en interventies gericht op respectievelijk:*
 - *Stimuleren van de aard en omvang van de werkgelegenheid en vervulling van vacatures*
 - *Vraaggerichte arbeidstoeleiding*
 - *Verbetering van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt*
- *Aansluiting van deze maatregelen en interventies op de te verwachten discrepanties*

Dit rapport is hiermee geen evaluatie van het huidige arbeidsmarktbeleid en de verschillende activiteiten en projecten. Als het uitspraken bevat over toekomstig arbeidsmarktbeleid zeggen die niets over de omvang en waarde van huidige acties.

1.3 Aanpak en inhoud van dit rapport

Informatieverzameling

Het project kende de volgende methoden van informatieverzameling:

- *Desk research.* Er zijn veel bronnen beschikbaar over de huidige situatie op de arbeidsmarkt en toekomstige ontwikkelingen. In een aantal gevallen zijn deze bronnen wel minder goed toegespitst op de situatie in de regio Rijk van Nijmegen. We vertalen ze in dat geval naar gemeente en regio.
- *Expertinterviews.* Er hebben 22 interviews met 40 experts uit de regio plaats gehad op basis van een specifiek voor dit project ontwikkelde checklist.
- *Participatie in bijeenkomsten met terugkoppeling van resultaten.* Gedurende het project is sprake geweest van bijeenkomsten met ambtenaren en bestuurders waarin de resultaten zijn teruggekoppeld en besproken.

Analysemodel

De aanpak is gebaseerd op het model voor arbeidsmarktanalyse dat Panteia hierbij doorgaans hanteert. Dat bestaat uit drie deelmodellen:

- *Een zogenaamde PESTLE-analyse van politieke, economische, sociaal-maatschappelijke, technologische, juridische en omgevingsfactoren die van invloed zijn op de toekomst van de arbeidsmarkt.*
- *Een discrepantie-analyse gericht op de genoemde kwantitatieve en kwalitatieve discrepanties en intransparanties op de arbeidsmarkt.*
- *Een model van oplossingen op de arbeidsmarkt, gebaseerd op het door de provincie Noord-Brabant in 2002 ontwikkelde model van de 'Cirkel van Stimulus' of Arbeidsmarktradar.*

Inhoud van het rapport

Na dit hoofdstuk bevat dit rapport eerst een analyse van ontwikkelingen binnen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. In hoofdstuk 3 volgt een beschrijving van de huidige en verwachte discrepanties op de arbeidsmarkt. De daarop volgende drie hoofdstukken gaan achtereenvolgens in op handelingsperspectieven in de sfeer van vergroting en richting van de werkgelegenheid en betere vervulling van de arbeidsvraag (hoofdstuk 4), vraaggerichte toeleiding van werklozen (hoofdstuk 5) en versterking van de aansluiting tussen arbeidsmarkt en onderwijs (hoofdstuk 6). De



nadruk ligt hierbij op wat er zou moeten gebeuren om toekomstige discrepanties op de arbeidsmarkt te bestrijden. Van het huidige arbeidsmarktbeleid en de lopende acties zijn wel voorbeelden opgenomen, maar omdat daar in het kader van dit onderzoek geen analyse van is uitgevoerd, is de opsomming hiervan niet volledig. Hoofdstuk 7 bevat conclusies die uit het voorgaande zijn te trekken over het gemeentelijk beleid en de mogelijke prioriteiten voor de komende perioden.

Bijlagenrapport

In het bijlagenrapport zijn opgenomen:

- *Overzicht van bestaand lokaal en regionaal beleid (bijlage 1)*
- *Overzicht van geraadpleegde bronnen (bijlage 2)*
- *Overzicht van geïnterviewde experts (bijlage 3)*
- *De voor de interviews gehanteerde checklist (bijlage 4)*

Een afzonderlijke bijlage beschrijft tafels waar ondernemers, onderwijs en overheid overleg plegen over arbeidsmarktbeleid.

2 Ontwikkelingen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt

2.1 Ontwikkelingen in de macro-omgeving

De arbeidsmarkt in de regio Rijk van Nijmegen staat niet op zich. Een zogeheten PESTLE-analyse vormt een handvat om factoren van invloed op de arbeidsmarkt op adequate wijze in kaart te brengen. Het betreft de volgende soorten ontwikkelingen.

- **P**olitieke en beleidsmatige ontwikkelingen
- **E**conomische ontwikkelingen
- **S**ociaal-maatschappelijke ontwikkelingen inclusief demografische ontwikkelingen
- **T**echnologische ontwikkelingen en innovaties
- Juridische ontwikkelingen (**L**egal)
- Ontwikkelingen in milieu- en leefomgeving (**E**nvironment).

Een eerste opmerking hierover is dat de onzekerheid over de lange(re) termijn groot is. Organisaties als UWV en CPB durven op dit moment in hun voorspellingen niet verder te gaan dan de eerste twee jaar. Eigenlijk lijken alleen voorspellingen over demografie en sociaal-maatschappelijke ontwikkelingen op de wat langere termijn een bepaalde mate van zekerheid te kennen.

Inventarisatie van beleid

Het vigerende arbeidsmarktbeleid voor de arbeidsmarktregio 'Werk is de uitkomst' heeft bijna uitsluitend betrekking op de activiteiten van het WerkBedrijf. Voor de economie en de arbeidsmarkt zijn onderstaande beleidsdocumenten ook van belang.

Bovenregionaal beleid

Provincie Gelderland

- *Beleidskader Economie 'Werken aan de economie van de toekomst' (2016-2020)*
- *Gelderse gebiedsopgave voor het stedelijk netwerk Arnhem-Nijmegen*
- *Actieagenda voor Smart Industry 'BOOST'*
- *Denktank Arbeidsmarkt 2030*
- *Innovatietraject Gelderland Arbeidswijs*
- *Europese programma's (EFRO en INTERREG)*

The Economic Board (Arnhem – Nijmegen – Wageningen)

- *Strategisch plan (2016-2018)*

Gemeenschappelijk Orgaan Regio Arnhem-Nijmegen

- *Strategische Uitvoeringsagenda PFO Economie (2018-2022)*
- *Investeringsagenda Stedelijk Netwerk Arnhem Nijmegen (2018-2019)*

Regionaal sectoraal beleid

Zorgsector in Zuid-, Midden- en West-Gelderland

- *Human Capital Agenda Werkgeversvereniging Zorg en Welzijn (WZW)*
- *Regionaal Actieplan Aanpak Tekorten (RAAT) Zuid-, Midden- en West-Gelderland*

Technieksector in Gelderland

- *Techniekpact Smart & Sustainable*
- *Actieplan Leve(n)lang Gelders Vakmanschap*

Techniek- en logistieke sector in Rijk van Nijmegen

- *Projecten Regionaal investeringsfonds mbo (De Technische 2.0 en Beroepsonderwijs in Logistics Valley)*

Diverse nota's toerisme/recreatie/vrije tijd inclusief de opdracht van het RBT KAN

Gemeentelijk en regionaal beleid

Gemeente Nijmegen

- *Programma Economie en Werk*
- *Economische innovatieagenda 2020. Werkgelegenheidsoffensief Nijmegen*
- *Plan van aanpak 'Versterken economische kracht Health & High Tech'*
- *Masterplan terugdringen bijstandstekort, waaronder Project Kansberoepen*
- *Plan van Aanpak Versterken Economische Kracht Health & High-Tech*

Overige gemeenten

- *Economische Visie gemeente Berg en Dal 2017-2021 Hier wordt gewerkt!*

Rijk van Nijmegen

- *Strategisch arbeidsmarktbeleid 'Werk is de uitkomst'*
- *Regionale Tafel Arbeidsmarkt Rijk van Nijmegen*

Relevant voor de Nijmeegse arbeidsmarkt is verder het in het Regeerakkoord 2017-2021³ en de Rijksbegroting 2019⁴ voorgenomen landelijk economisch-, sociaal- en onderwijsbeleid voor de komende kabinetsperiode. Onderstaande box vat de belangrijkste elementen daarvan samen.

Economisch beleid Regeerakkoord

- *Deals tussen Rijk en decentrale overheden om regionale kansen te benutten. Op te merken in dit verband is wel dat het landelijk economisch beleid an sich generiek en niet regio-specifiek is.⁵ Dit terwijl stedelijke regio's steeds meer de motor van de economische groei zijn geworden.⁶*
- *Het topsectorenbeleid richt zich op de samenwerking tussen het bedrijfsleven, kennisinstellingen en de overheid. Dit beleid zal sterker worden gefocust op de economische kansen die de volgende drie grote maatschappelijke thema's bieden: 1) energietransitie/duurzaamheid, 2) landbouw/water/voedsel en 3) kwantum/hightech/ nano/fotonica.*

Sociaal beleid Regeerakkoord

- *Verlaging van de lasten op arbeid om werken aantrekkelijker te maken en afspraken met gemeenten om de armoedeval te voorkomen.*
- *Voor werkgevers aantrekkelijker maken mensen een vaste baan te geven in combinatie met versoepeling van het ontslagrecht en het minder flexibel maken van flexibele banen. Begin 2019 is de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) met een hierop*

³ VVD, CDA, D66 en Christen Unie (2017). Vertrouwen in de toekomst. Regeerakkoord 2017-2021.

⁴ <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/prinsjesdag/miljoenennota-en-rijksbegroting>

⁵ In het regeerakkoord wordt alleen vermeld dat de mainportstatus van de regio Eindhoven samen met de regio wordt uitgewerkt. Andere stedelijke regio's (waaronder Rijk van Nijmegen) worden niet expliciet genoemd.

⁶ <https://esb.nu/esb/20040996/nieuw-industriebeleid-is-actief-regionaal-economisch-beleid>

gericht pakket maatregelen door de Tweede Kamer goedgekeurd. De sociale partners en de Raad van State hebben de nodige kritiek op dit pakket.

- De in de Rijksbegroting Sociale Zaken en Werkgelegenheid 2019 aangekondigde tweemaal € 35 miljoen voor regionale samenwerking in de arbeidsmarkt (tweemaal € 1 miljoen per regio).*
- Het breed offensief om mensen met een beperking aan het werk te helpen, onder andere door vereenvoudiging van regels, werken lonend maken, meer investeren in matching en beschut werk.*

Onderwijsbeleid Regeerakkoord

- Invoering van een facultatieve maatschappelijke diensttijd die een diplomasupplement oplevert. Dit schept kansen voor jongeren. Jongeren krijgen voorrang bij sollicitatie bij de overheid.*
- Versterking van het techniekonderwijs op alle niveaus.*
- Betere doorlopende leerlingen van vmbo naar mbo en mbo naar hbo.*
- Versterking van het praktijkonderwijs en doorstroom naar mbo en de arbeidsmarkt.*
- Er komen instrumenten om in te grijpen wanneer beroepsopleidingen onvoldoende opleiden voor de arbeidsmarkt.*
- Tegengaan van de beperkende werking van de kwalificatiedossiers op het gebied van innovatie en regionale invulling van het onderwijsprogramma van mbo-opleidingen.*
- Verhoging van de aantrekkelijkheid van de pabo en het lerarenberoep.*
- Halvering van het collegegeld in het eerste jaar. Dit gold voorheen alleen voor de pabo, nu ook voor andere studies.*
- Vergroting van de aantrekkelijkheid van het hoger onderwijs voor internationale studenten.*
- Individuele leerrekening voor iedereen met een startkwalificatie.*

Vermelding verdient ten slotte het Interbestuurlijk Programma (IBP). Met het IBP pakken het Rijk, gemeenten, provincies en waterschappen grote maatschappelijke opgaven gezamenlijk op. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om de energietransitie, het tegengaan van eenzaamheid en het terugdringen van het aantal mensen met problematische schulden. In het IBP staan negen maatschappelijke opgaven binnen drie domeinen (fysiek, sociaal en overkoepelend) centraal.⁷

Invloed van de economie

Ondernemersklimaat

Provincie Gelderland is begin juli 2018 door de EU uitgeroepen tot één van de meest ondernemende regio's van Europa. De provincie mag zich in 2019 European Entrepreneurial Region van het jaar noemen. Gelderland krijgt de prijs voor haar duurzame innovatieklimaat, de goede samenwerking tussen overheid, onderwijs en ondernemers en het grote aantal startups.⁸ Gelderland is vierde in de regionale Innovatie Index van provincies in 2017. Dit is één plek hoger dan in 2014.⁹

Over de regio en de gemeente Nijmegen is minder informatie beschikbaar. Op het gebied van het aantal vestigingen per 1.000 inwoners van 15-64 jaar scoort de gemeenten Nijmegen met 118,8 in 2017 iets lager dan alle gemeenten met tussen de

⁷ Het betreft de volgende opgaven: **Fysiek**: 1. Samen aan de slag voor het klimaat; 2. Toekomstbestendig wonen; 3. Regionale economie als versneller; 4. Naar een vitaal platteland; **Sociaal**: 5. Merkbaar beter in het sociaal domein; 6. Nederland en Migrant goed voorbereid; 7. Problematische schulden voorkomen en oplossen; **Overkoepelend**: 8. Goed openbaar bestuur in een veranderende samenleving; 9. Passende financiële verhoudingen; 10. Overkoepelende thema's, Zie: <https://vng.nl/onderwerpenindex/bestuur/interbestuurlijk-programma>

⁸ <https://www.gelderlander.nl/arnhem/prestigieuze-award-voor-gelderland-meest-ondernemend-van-europa~a958d3f6>; https://cor.europa.eu/en/engage/Pages/european-entrepreneurial-region.aspx?_sp=46344ca8-3f38-49c8-8377-7d6672d5d566.1533575141123

⁹ <https://www.zuid-holland.nl/publish/pages/20434/tabelleninnovatiekrachten-potentie2017perregio.pdf>

100.000 en 300.000 inwoners.¹⁰ Het percentage starters op het totaal aantal vestigingen lag in 2017 met 14% iets hoger dan dat voor vergelijkbare kennissteden.¹¹ Ranking Retail 2017 laat op basis van 33 indicatoren zien welke binnensteden het aantrekkelijkst zijn voor consumenten, retailers en beleggers. In 2017 neemt Nijmegen in de top tien van meest aantrekkelijke binnensteden een vijfde plaats in.¹² Uit deze cijfers lijkt de indruk te komen dat het ondernemersklimaat in de gemeenten Nijmegen noch bijzonder goed en noch bijzonder slecht is.

Economische ontwikkeling

De Nederlandse economie blijft zich gunstig ontwikkelen, maar de piek in economische groei lijkt achter ons te liggen. Naar verwachting van CPB bedraagt de economische groei 2,8% in 2018 en 2,6% in 2019.¹³ Voor de periode 2018-2021 vlakt de groeiverwachting af naar 1,8%.¹⁴ De afgelopen jaren lag de economische groei in COROP-gebied Arnhem/Nijmegen steeds lager dan landelijk. De verschillen zijn wel kleiner geworden.¹⁵ Voor 2018 verwacht ING Economisch Bureau zelfs een iets sterkere groei dan landelijk.

Prognose regionaal economische groei

De prognose van ING voor de provincie Gelderland als geheel is 3,0%. Net als Veluwe en Rivierenland laat Arnhem-Nijmegen naar verwachting een groei boven de 3% zien, de Achterhoek blijft steken op 2,6%. Provinciaal zijn binnen het bedrijfsleven de stevig doorgroeïende industrie en bouw de belangrijkste trekkers. Een nieuwe groei-impuls komt van de verder oplevende zorgsector. Arnhem-Nijmegen profiteert vooral van de opleving van de zorg en de goed presterende zakelijke dienstverlening.¹⁶

Volgens de Conjunctuurenquête Nederland (COEN) zijn in het derde kwartaal van 2018 ondernemers in de provincie Gelderland iets optimistischer over het economisch klimaat voor de komende drie maanden dan landelijk.¹⁷ Landelijk zijn vooral ondernemers in de bouw, de horeca, ICT en verhuur en overige zakelijke dienstverlening positief gestemd.¹⁸

Voor de periode na 2021 zijn geen exacte voorspellingen voorhanden. PBL en CPB verwachten wel dat landelijk de minder sterke bevolkingsgroei en de vergrijzing de economische groei gaan temperen. Die verschijnselen zijn in stedelijke regio's, waaronder Rijk van Nijmegen, juist veel minder aan de hand. Het is mogelijk dat in deze regio's juist de economie en daarmee de werkgelegenheid blijft groeien. Dat is ook nodig, want de beroepsbevolking zal er ook relatief sterk blijven toenemen.¹⁹

Invloed van sociaal-maatschappelijke ontwikkelingen

Volgens de regionale bevolkingsprognose van PBL en CBS groeit de stad Nijmegen door van 173.700 in 2017 naar 209.400 inwoners in 2040. In de rest van de regio is

¹⁰ Bron: LISA 2017.

¹¹ Bron: PWE-Gelderland 2017; zie ook hoofdstuk 4 voor een meer uitgebreide tabel.

¹² JLL (2017). Retail Ranking 2017. Insight in the quality of the Dutch high street retail market.

¹³ CPB (2018). Macro Economische Verkenning (MEV) 2019.

¹⁴ Een dergelijke afvlakking is inherent aan het verdisconteren in het CPB-model van de grotere onzekerheid op langere termijn; in werkelijkheid kan de economie nog enige tijd (hard) doorgroeien, maar er kan ook een tegenslag komen. Zie: CPB (2017). Actualisatie Middellangetermijntverkenning 2018-2021 (verwerking Regeerakkoord).

¹⁵ CBS Statline.

¹⁶ <https://www.ing.nl/zakelijk/kennis-over-de-economie/jouw-provincie/vooruitzichten-regios/regios/gelderland.html>

¹⁷ CBS (2018). Conjunctuurenquête Nederland. Derde kwartaal 2018.

¹⁸ CBS Statline. Er zijn geen cijfers per sector en regio beschikbaar.

¹⁹ PBL en CPB (2015). Nederland in 2030-2050: twee referentiescenario's - Toekomstverkenning Welvaart en Leefomgeving' (WLO) 2015.

sprake van een groei met hooguit 5.000 inwoners.²⁰ Naast bevolkingsgroei is sprake van verdergaande verkleuring²¹ en verdunning van huishoudens. Net als andere stedelijke gebieden scoort Nijmegen relatief laag op vergrijzing en ontgroening. Wel wordt ook hier de beroepsbevolking gemiddeld ouder. Dit komt door het langer doorleren door jongeren en de stijgende AOW-leeftijd. Volgens de sleutelinformanten voor dit onderzoek is de stijging van de zorgvraag ook een erg belangrijk aspect van de vergrijzing. Dit vergroot ook de vraag naar zorgpersoneel in een regio waar al een relatief hoog percentage van de werkenden in de zorg werkzaam is.

Verdere trends zijn de stijgende arbeidsparticipatie van vrouwen en de 'decline of the middle class': en problemen van de middenklasse om de eindjes aan elkaar te knopen door flexibilisering van de arbeidsmarkt en minder beschikbare banen, vooral in het administratieve segment. Dit versterkt ook het effect van de sociale- en ruimtelijke segregatie, een verschijnsel dat zich, hoewel minder dan in de G4, ook in Nijmegen voordoet.²²

In de interviews met sleutelinformanten werd aan een trend in het onderwijs gerefereerd. Ouders proberen steeds meer hun kinderen voor te sorteren op minimaal een hbo-opleiding. Daardoor gaan ze vaker naar de havo dan het vmbo. Vervolgens neemt ook de instroom in het mbo af. Dit speelt volgens de sleutelinformanten meer in Nijmegen dan in de randgemeenten.

Deze trend kan er volgens sleutelinformanten vervolgens toe leiden dat de tweedeling in het stedelijke gebied steeds groter wordt; hoogopgeleiden die "alles voor elkaar hebben" en de rijke(re) wijken bevolken en andere inwoners in minder aantrekkelijke wijken waar de drive naar hoger onderwijs ontbreekt.²³

Invloed van de technologische ontwikkelingen

Verdere digitalisering en robotisering van het werk wordt door velen gezien als de belangrijkste bedreiging van de arbeidsmarkt. Dit geldt ook voor een aantal van de in het kader van dit onderzoek geïnterviewde sleutelinformanten.

Over de *mate* waarin banen verdwijnen, lopen de meningen sterk uiteen. Oxford-onderzoekers Carl Frey en Michael Osborne voorspelden in 2013 dat 47% van alle Amerikaanse banen grote kans liep te verdwijnen door digitalisering en robotisering. De OESO komt in 2018 tot veel minder alarmerende cijfers. In de geïndustrialiseerde landen loopt één op de zeven banen grote kans te verdwijnen. In Nederland gaat het om bijna één miljoen arbeidsplaatsen. Ons land behoort daarmee tot de acht meest 'robotbestendige' landen van de geïndustrialiseerde wereld.²⁴ Het World Economic Forum voorspelt zelfs dat, hoewel machines steeds meer taken van mensen overnemen, de toenemende robotisering de komende vijf jaar wereldwijd juist netto 58 miljoen banen zal creëren.²⁵ Misschien nog wel belangrijker dan winst en verlies

²⁰ CBS Statline. CBS Statline bevat geen cijfers voor Rijk van Nijmegen. Wel voor de regio Arnhem/Nijmegen. De totale verwachte bevolkingsgroei voor de regio Arnhem/Nijmegen minus die van de gemeente Arnhem is in absolute cijfers iets kleiner dan die van de gemeente Nijmegen.

²¹ Ongeveer een kwart van de Nijmeegse bevolking heeft een achtergrond buiten Nederland, is zelf, of een van de ouders is, geboren in een ander land. Het percentage met een westerse achtergrond ligt al jaren rond de 12%, het aandeel niet-westers is in de jaren tot 2003 sterk gestegen, daarna een aantal jaar stabiel geweest maar neemt nu weer langzaam toe, tot 13%. Zie: Stadsmonitor 2016 – Thema bevolking.

²² Net als in andere steden is in Nijmegen in toenemende mate sprake van fragmentatie en segmentatie en allerlei sociale scheidslijnen. Deze sociale scheidslijnen worden onder andere zichtbaar in de verdeling over de Nijmeegse wijken van het aantal uitkeringsgerechtigden (WW, bijstand en arbeidsongeschiktheid) en klanten van regelingen op het gebied van werk, inkomen, zorg en jeugd. Zie: Platform 31 (2018). De samenhangende opgaven voor Nijmegen in het komende decennium.

²³ Platform31 (2018).

²⁴ C. Frey en M. Osborne (2013). The Future of Employment: How susceptible are jobs to computerisation?; OESO (2018). Putting faces to the jobs at risk of automation. Policy brief on the future of Work.

²⁵ World Economic Forum (2018). The Future of Jobs 2018.

aan banen is dat over de hele line de inhoud van functies en de voor functies vereiste competenties veranderen.

De meningen verschillen ook over de *snelheid* van de robotisering. De ene groep wetenschappers ziet al binnen vijf jaar de arbeidsmarkt totaal veranderen, de andere denkt dat het nog wel enkele decennia zou kunnen duren voordat het echt op grote schaal banen kost of verandert. Ter herinnering: de digitalisering heeft ook minder snel toegeslagen dan ooit werd verwacht. Toepassing van blockchain verloopt ook veel trager. Ook verandert werkgelegenheid. Zo gaan door de opkomst van de e-commerce fysieke winkels en de laatste tijd steeds meer verschijnende fysieke filialen van webwinkels zich bijvoorbeeld meer richten op service en beleving in de winkel.²⁶ Verder kan robotisering ook juist kansen bieden. Met assistentie van zogenaamde "cobots" en exoskeletten is mogelijk juist werk te creëren voor mensen die nu aan de zijlijn staan. Ook verlagen robots de arbeidskosten waardoor het mogelijk is om werk uit lage lonenlanden terug te halen naar Nederland (reshoring).²⁷ Ten slotte moet worden opgemerkt dat de 'digitale revolutie' deels al heeft plaatsgevonden, zoals digitalisering in de financiële en zakelijke dienstverlening en bij de overheid en robotisering in de industrie en logistiek. Daar is ook al sprake geweest van forse effecten op de omvang en samenstelling van de werkgelegenheid.

Digitalisering en automatisering kunnen ook effect hebben op de arbeidsomstandigheden. Dat effect kan, afhankelijk van het specifieke beroep, zowel minder zwaar werk, veiliger werk en meer autonomie in het werk als eentoniger werk zijn.²⁸

Relevant is verder de opkomst van digitale platforms als Uber, Helpling en Werkspot die vraag en aanbod van tijdelijk werk matchen. Door het gebruik van dergelijke platforms zijn vraag en aanbod sneller, goedkoper en op grotere schaal dan voorheen bij elkaar te brengen zonder dat daarvoor een fysieke locatie en veel overhead nodig zijn.²⁹ Het probleem is dat het voor de werknemers de werkzekerheid aantast en daarmee de segregatie tussen werknemers met vaste contracten en flexwerkers verder vergroot. Er lijkt zelfs sprake van een driedeling waarbij platformwerk met regulier tijdelijk- en flexwerk concurreert.³⁰ ING heeft op basis van de complexiteit van de technologische innovatie en het aanpassingsvermogen van de provincies een regionale Innovatie Index samengesteld. Provincie Gelderland neemt in deze matrix (voor beide indicatoren) een middenpositie in.³¹ Gezien de sectorstructuur van Rijk van Nijmegen met accent op zorg en onderwijs zal dit voor de regio ook kunnen gelden, omdat het menselijk contact een groot deel van het werk uitmaakt. Daardoor zullen de effecten van robotisering en automatisering gedempt worden.

²⁶ <https://www.volkskrant.nl/economie/online-en-offline-winkelen-lopen-steeds-vaker-in-elkaar-over-en-dat-ten-gunste-van-de-fysieke-winkel~b3630f6b>.

²⁷ In de periode 2014-2016 verplaatste zes procent van de bedrijven met meer dan 50 werknemers in Nederland bedrijfsactiviteiten naar het buitenland. Met de verplaatsingen waren meer dan 30 duizend banen gemoeid. Eén procent van de bedrijven haalde eerder verhuiste activiteiten weer terug naar Nederland. Zie: CBS (2018). Internationaliseringsmonitor 2018 Q2

²⁸ Eurofound (2018). Future of manufacturing. New tasks in old jobs: Drivers of change and implications for job quality.

²⁹ ABU (2018). Wat is de impact van platformwerk? ABU Whitepaper. Zie verder de analyse van platformarbeid in: European Commission (2018). Employment and Social Developments in Europe. Annual Review 2018.

³⁰ Volkskrant 4 januari 2019, "Maak waarde van werk belangrijker dan de prijs ervan", een interview met directeur Jurriën Koops van uitzendkoepel ABU.

³¹ ING Economisch Bureau (2015). ING Innovatie Index. Nederland klaar voor verandering?

Invloed van wet- en regelgeving

In het Regeerakkoord³² zijn onder meer wijzigingen van de WWZ, DBA (vervalt; er komt een nieuwe wet om schijnzelfstandigheid tegen te gaan) en de Wulbz (terugbrengen van de loondoorbetalingsplicht bij ziekte) aangekondigd. Hiervoor is ook al de nieuwe Wet Arbeidsmarkt in Balans genoemd; daarin wordt onder andere payrollen bemoeilijkt. Opgeteld lijkt het erop dat dit de kans vergroot om, vooral bij het mkb, uitkeringsgerechtigden te laten instromen.

Invloed van ontwikkelingen in milieu en leefomgeving

De energietransitie in ons land zal in het kader van het lopende Energieakkoord³³ en het toekomstige Klimaatakkoord³⁴ de komende jaren steeds meer gestalte krijgen. Zeker is dat voldoende en goed opgeleid technisch personeel een kritieke succesfactor vormt voor het realiseren van de klimaatdoelen. Vanuit de vijf sectortafels is een eerste inschatting gemaakt van wat de impact van hun maatregelen is op de arbeidsmarkt en de scholingsbehoefte. De landelijke taakgroep Arbeidsmarkt en Scholing werkt op basis daarvan samen met de sectortafels een aantal maatregelenpakketten uit. Die zijn gericht op het tijdig beschikken over voldoende, gekwalificeerde arbeidskrachten en het op een sociaal verantwoorde manier opvangen van verlies aan arbeidsplaatsen in de fossiele energiesector.³⁵

Het stedelijk netwerk Arnhem-Nijmegen heeft haar duurzaamheidsambitie vastgelegd in het iconprogramma Slimme Duurzaamheid. Het opwekken van hernieuwbare energie heeft een meer decentraal karakter dan bij conventionele energie. Energiebesparing en de overgang naar andere duurzame energiebronnen leidt tot extra werkzaamheden in de gebouwde omgeving. Hierdoor zal het aantal banen in de sector hernieuwbare energie en energiebesparing ook in het Nijmeegse stijgen. Het tempo hiervan is nog onzeker. In absolute zin gaat het om een naar verhouding kleine sector, waarin ook nog eens een arbeidsmarktknelpunt speelt, want de benodigde monteurs zijn schaars en er worden er ook niet veel opgeleid.³⁶ Er zijn dus kansen in deze sector, zij het beperkt.³⁷

De wegen in Nederland slibben dicht. De verwachting in de meest recente trendprognose van het Kennisinstituut voor Mobiliteitsbeleid is dat in de jaren 2018-2023 het totale wegverkeer in ons land met 8,5% toeneemt en op het hoofdwegennet met 10,7%.³⁸ Daarmee stijgt ook de filedruk sterk. Vooral wegen, kruispunten en rotondes in de steden gaan vastlopen. In de TomTom Traffic Index 2016 staat Nijmegen in de top tien van Nederlandse steden met de meeste files op een zesde plaats.³⁹ Het voor de regio belangrijke doortrekken van de A15 naar Zevenaar is wel door het Kabinet voorzien, maar is mogelijk strijdig met het stikstofbeleid. Problematische bereikbaarheid drukt de economische groei en de productiviteit, maakt de regio minder aantrekkelijk voor werkenden en maakt pendel lastiger.⁴⁰

³² VVD, CDA, D66 en Christen Unie (2017). Vertrouwen in de toekomst. Regeerakkoord 2017-2021.

³³ <https://www.energieakkoordser.nl>.

³⁴ <https://www.klimaatakkoord.nl>.

³⁵ Topsector Energie (2018). De uitdaging voor het beroepsonderwijs. Hogescholen, bedrijven en gemeenten werken samen aan het klimaatakkoord.

³⁶ Zie ook: <https://fd.nl/achtergrond/1274193/geen-technisch-personeel-dan-maar-zelf-opleiden>

³⁷ Panteia (2018). Stand van zaken en evaluatie HCA Topsector Energie. Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in de (duurzame) energiesector; KWINK Groep en Panteia (2018). Terugkijken en vooruitblikken op de HCA Topsector Energie;

³⁸ Kennisinstituut voor Mobiliteitsbeleid (2018). Trendprognose wegverkeer 2018-2023 voor RWS.

³⁹ TomTom meet de verkeerscongestie in 390 steden in 49 landen. De index geeft de gemeenten hoeveelheid extra reistijd die autobestuurders het hele jaar door ervaren afgezet tegen de normale reis reistijd. Zie: https://www.tomtom.com/en_gb/trafficindex/list?citySize=ALL&continent=EU&country=NL; <https://indebuurt.nl/nijmegen/nieuws/verkeer/vaak-in-de-file-in-nijmegen~14597>.

⁴⁰ De omvang en samenstelling van de regionale pendel komt verderop in dit hoofdstuk aan de orde.

2.2 Vraag op de arbeidsmarkt

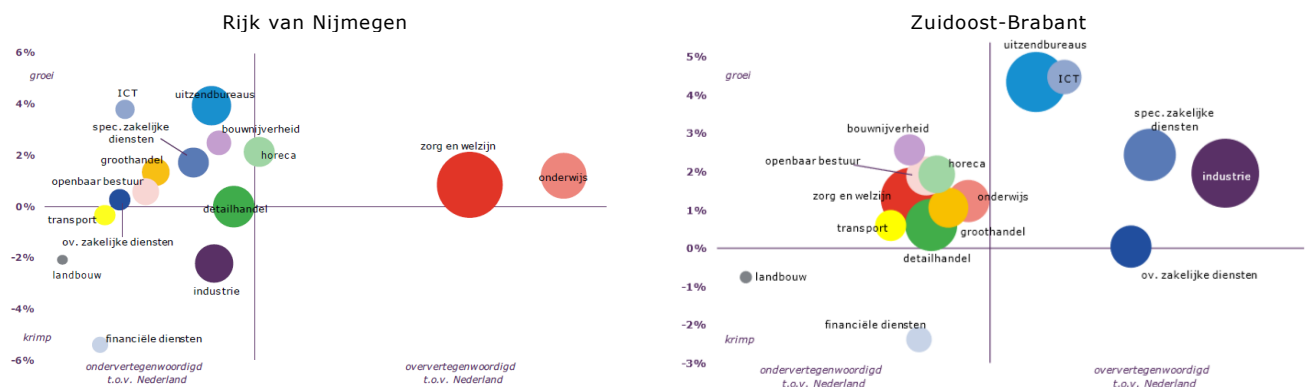
Voor de volgende paragrafen waren niet altijd cijfers voor specifiek de regio Rijk van Nijmegen beschikbaar. Daarom zijn soms cijfers over de gemeente Nijmegen en soms provinciale of landelijke cijfers gebruikt.

Sectorstructuur Rijk van Nijmegen

Anders dan andere regio's heeft de regio Rijk van Nijmegen al dan niet aangevuld met Arnhem geen duidelijke economische factor die het een voorsprong geeft op andere regio's. De regio Amsterdam profiteert van de omgeving van Schiphol en internationale bekendheid, Utrecht ligt centraal en in Rotterdam is de haven weer sterk opgebloeid.

Zuidoost-Brabant doet het nog beter omdat de technologische bedrijven voortkomend uit Philips sterk groeien en veel werkgelegenheid meebrengen. Vergeleken met die regio is de sectorstructuur van de arbeidsmarkt in regio Rijk van Nijmegen dan ook eenzijdig te noemen.⁴¹

Figuur 2.1 Vergelijking sectorstructuur werkgelegenheid arbeidsmarkt regio's Rijk van Nijmegen en Zuidoost-Brabant, prognose voor 2019



Bron: UWV (2018). Regio in Beeld. Rijk van Nijmegen resp. Zuidoost-Brabant. Oktober 2018.

Werkgelegenheid

De werkgelegenheid in Rijk van Nijmegen bedraagt in 2018 bijna 150.000 banen. Kenmerkend voor het regionaal DNA zijn met name de sectoren zorg en onderwijs. Met ruim 27% van de totale werkgelegenheid is de gezondheids- en welzijnszorg verreweg de grootste sector in de regio. Op afstand volgen de sectoren groot- en detailhandel met 16% en zakelijke dienstverlening met ruim 12%. In de gemeente Nijmegen is het onderwijs ook sterk vertegenwoordigd met instellingen op VO-, MBO-, HBO en WO-niveau. Ondervertegenwoordigd is in de regio vooral de industrie.⁴² Daarbinnen is de sector semicon wel sterk vertegenwoordigd met NXP en een aantal afsplitsingen daarvan. Een groeiende technische sector is die van de health-technologie. Op het gebied van health-technologie en semicon is veel specialistische kennis aanwezig.

⁴¹ Wel is er het nodige potentieel, bijvoorbeeld door de nabije aanwezigheid van Duitsland als afzetmarkt.

⁴² Provincie Gelderland (2018). Onderwijs en arbeidsmarkt in cijfers. Regio Nijmegen. Augustus 2018.

In Nijmegen is het aandeel werknemersbanen in de niet-commerciële diensten met in 2016 50% het hoogst van alle benchmarksteden.⁴³ Het aandeel banen in de commerciële diensten is het laagst met 39%. Het aandeel banen in de industrie (nijverheid en energievoorziening) is net als in de benchmarksteden met 8% veel kleiner.

Bedrijvendynamiek en trickle down effect

Het aantal bedrijven en instellingen bepalen ook de werkgelegenheid. Groei van werkgelegenheid ontstaat door groei van bestaande organisaties of door het starten van nieuwe organisaties of het vestigen van organisaties van buiten.

Het aantal bedrijven en instellingen in de arbeidsmarktregio Rijk van Nijmegen bedroeg in 2017 26.500. Daarvan waren er 18.600 met één werkzame persoon oftewel zelfstandigen zonder personeel.⁴⁴ Het aantal zzp-ers is in de regio gegroeid van 64% (2013) naar 70% (2017) van alle vestigingen. Dit geldt voor alle gemeenten. Iets meer dan helft van deze vestigingen zit in de gemeente Nijmegen. Het aantal Nijmeegse ingeschrevenen in het Handelsregister van de Kamer van Koophandel bedraagt ongeveer twee keer zoveel als tien jaar eerder.⁴⁵

Belangrijke randvoorwaarde voor verdere groei van het aantal bedrijven en instellingen is beschikbare bedrijfsruimte.⁴⁶ De bedrijfsruimtemarkt in Nijmegen normaliseerde na 2010. Echter, vanaf 2015 groeit de vraag sterk. Daardoor is inmiddels een vrij krappe markt ontstaan.⁴⁷

Groei van bestaande bedrijven en het vestigen van nieuwe van enige omvang brengt directe werkgelegenheid met zich mee. Daarnaast brengt het ook indirecte werkgelegenheid met zich mee: het zogeheten “trickle-down” effect. Onderzoek heeft bewezen dat dit effect inderdaad bestaat; het aantrekken van bedrijven uit binnen- en buitenland levert werkgelegenheid op in de sfeer van horeca, detailhandel, persoonlijke dienstverlening, etc.⁴⁸ Schattingen lopen uiteen: sommige experts hebben het over een multiplier van 2 tot 3 en andere over een multiplier van 4 of 5. Decisio schat de verhouding directe-indirecte werkgelegenheid van het aantrekken van internationale organisaties op ongeveer 1 op 1.⁴⁹ Onderzoek van CBS bevestigt dit beeld.⁵⁰ De vermelde multiplier van het trickle down effect is tevens afhankelijk van de mate waarin het om een innovatief bedrijf gaat. Investeren in innovatieve sectoren biedt het grootste trickle-down effect. Eén innovatieve nieuwe baan kan voor vijf andere banen zorgen.⁵¹

Volgens sleutelinformanten zullen in de health-technologie en de semiconductor industrie zeker trickle down effecten optreden bij groei van de werkgelegenheid in die sectoren zelf. Op middelbaar en lager niveau zal dat vooral bij toeleveranciers zijn.

⁴³ Waar in dit rapport gesproken wordt van benchmarksteden worden - indien niet anders vermeld - de in Stads- en wijkmonitor 2018 gehanteerde zeven kennissteden met een vergelijkbaar inwonertal plus Arnhem bedoeld.

⁴⁴ Provincie Gelderland (2018). Onderwijs en arbeidsmarkt in cijfers. Regio Nijmegen. Augustus 2018.

⁴⁵ Daarbij speelt wel mee dat in 2010 de inschrijvingsplicht is uitgebreid (o.m. vrije beroepen, non-profitdiensten). In dat jaar is de groei dan ook zeer sterk. Dat laat onverlet dat ook na 2010 de groei fors is.

⁴⁶ Bedrijventerreinen, bedrijfsverzamelgebouwen, kantoorgebouwen en winkelpanden.

⁴⁷ Stads- en wijkmonitor 2018. Het Regionaal Programma Werklocaties (RPW) bevat de afspraken over bedrijventerreinen inclusief afspraken over kantoren en locaties voor perifere detailhandel.

⁴⁸ Zie bijvoorbeeld: Platform 31, RUG en Atlas voor Gemeenten (2015). Trickle down in de stad. De invloed van hoogopgeleide banen op de ontwikkeling van banen voor lager opgeleiden.

⁴⁹ Decisio (2017). Den Haag 'Internationale Stad van Vrede en Recht'. Economische impact internationale organisaties, NGO's, ambassades, internationale scholen en kennisinstellingen.

⁵⁰ CBS (2017). Internationaliseringsmonitor 2017-Q4.

⁵¹ Moretti, E., The new Geography of Jobs, 2012.

Uitbreidingsvraag/nieuwe banen

De uitbreidingsvraag is de vraag naar nieuwe arbeidskrachten die ontstaat door de groei van de werkgelegenheid. Over een langere periode beschouwd zijn de verschillen in werkgelegenheidsgroei tussen Rijk van Nijmegen en Gelderland niet groot.⁵²

Figuur 2.2 Werkgelegenheidsontwikkeling in arbeidsmarktregio Rijk van Nijmegen en provincie Gelderland, 2009-2017, % groei ten opzichte van het voorgaand jaar



Bron: Provincie Gelderland (2018). Onderwijs en arbeidsmarkt in cijfers. Regio Nijmegen. Augustus 2018.

In de periode 2008-2017 ontwikkelde de werkgelegenheid in Rijk van Nijmegen zich iets ongunstiger dan in Gelderland als geheel. In 2017 lag de groei met 0,8% onder het provinciaal gemiddelde van ruim 1,5%. De banenontwikkeling in de gemeente Nijmegen was de afgelopen jaren slechter dan die in de benchmark- en de regiogemeenten. Het jaar 2017 markeert echter een omslagpunt, in dat jaar is het aantal banen inclusief zelfstandigen weer met een kleine 500 toegenomen tot ruim 97.000.

Het sectorale beeld voor 2017 is als volgt samen te vatten.

- *In de industrie is het langjarige banenverlies opvallend genoeg omgebogen in een groei, vooral in de elektro/elektronica- en machine-industrie.*
- *De sterk ingekrompen financiële dienstverlening volgde hetzelfde pad, met weer groei.*
- *Werkgeversvereniging voor Zorg en Welzijn (WZW) meldt een groei van de werkgelegenheid in de zorg in de regio.*
- *De overheid blijft banenverlies vertonen.*
- *Stabiele groeier is de onderwijssector.*
- *Ook horeca, detailhandel en vervoer laten groei zien.*
- *In de vervoerssector staat een forse groei in het vervoer over de weg tegenover een krimp in de postbezorging.*⁵³

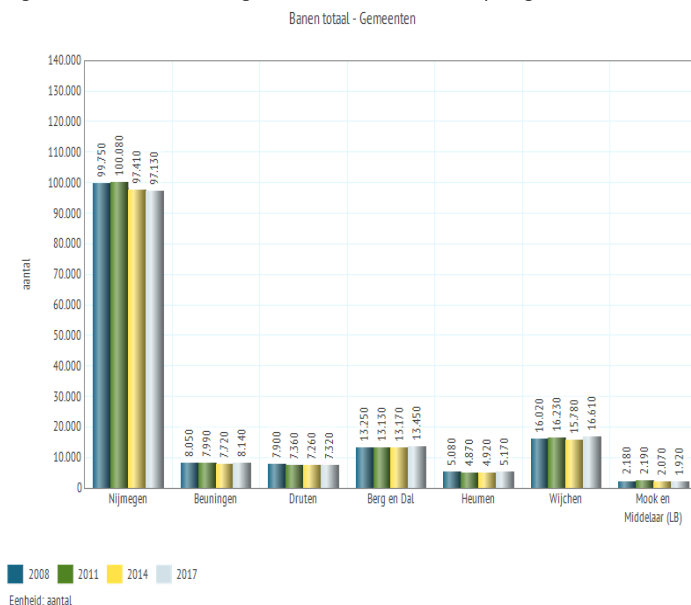
⁵² Provincie Gelderland (2018). Onderwijs en arbeidsmarkt in cijfers. Regio Nijmegen. Augustus 2018.

⁵³ Stads- en wijkmonitor 2018.

- Door de energietransitie stijgt de werkgelegenheid in de installatiebranche. Ook in het kader van de energietransitie wordt uitgegaan van het aantrekken van hoger geschoolde werkgelegenheid: in dit geval van installatiemonteurs.
- De circulaire economie is de economie van de toekomst. Op dit moment zijn er veel maakbedrijven die hier nog niet vol op inzetten.

Het regionale beeld van 2008-2017 van het aantal banen is als volgt:

Figuur 2.3. Ontwikkeling van het aantal banen per gemeente 2008-2017



Bron: Prov. GD, Bureau Economisch Onderzoek / Provinciale Werkgelegenheids Enquête Gelderland / Lisa

In 2019 groeit het aantal banen in het Rijk van Nijmegen naar verwachting met 0,9%. Eind 2019 zijn er in Rijk van Nijmegen dan 144.800 banen van werknemers.

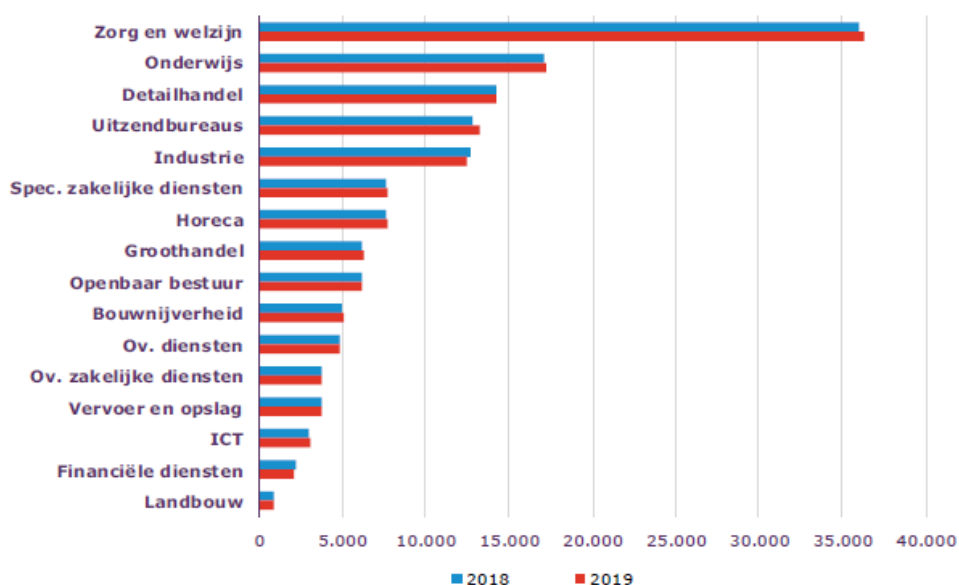
- het snelst groeit de werkgelegenheid bij uitzendbureaus met +4,0%
- daarna de ICT met +3,8%
- de bouw en horeca met +2%
- de sector zorg & welzijn groeit met 0,8% weliswaar minder sterk, maar door de omvang van deze sector levert die groei wel 300 extra banen op.⁵⁴

In Rijk van Nijmegen is vooral de ziekenhuisbranche sterk vertegenwoordigd, maar de groei van het aantal banen in zorg & welzijn zit landelijk vooral in de thuiszorg en verpleeghuizen.⁵⁵

⁵⁴ UWV (2018). Regio in Beeld. Rijk van Nijmegen. Oktober 2018.

⁵⁵ Zie voor de (verwachte) arbeidsmarktontwikkelingen in de gezondheidszorg ook: WZW (2017). Arbeidsmarktmonitor 2017. Regio Nijmegen.

Figuur 2.4 Werknemersbanen naar sector, Rijk van Nijmegen, 2018 en 2019

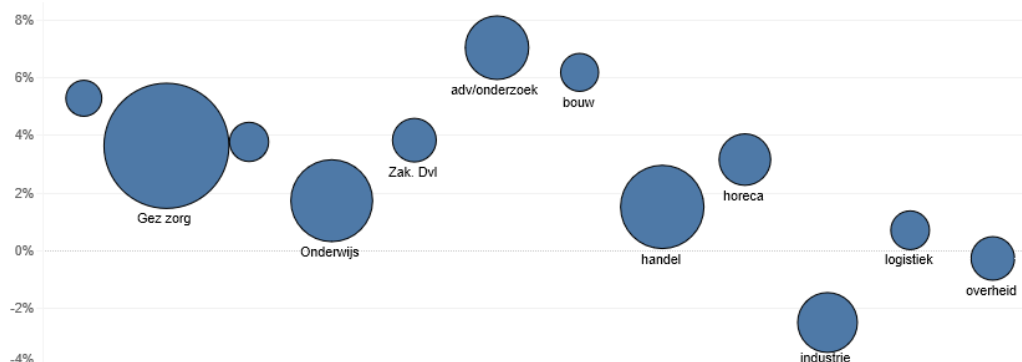


Bron: UWV (2018). Regio in Beeld. Rijk van Nijmegen. Oktober 2018.

Voor de komende jaren wordt door de Provinciaal Economische Verkenning een jaarlijkse groei van het aantal banen in de regio verwacht van bijna 1%. Voor de gemeente Nijmegen betekent dat een groei richting de 100.000 in 2020. Dat is ongeveer hetzelfde aantal banen als in 2011, het jaar voorafgaand aan de tweede dip in de werkgelegenheid ten gevolge van de economische crisis. Met uitzondering van industrie en overheid wordt in alle sectoren banengroei verwacht.⁵⁶

Het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) voorspelt voor de lange termijn en voorziet voor de periode 2017-2022 voor Rijk van Nijmegen overall een relatief sterkere uitbreidingsvraag dan landelijk, vooral op mbo-niveau.⁵⁷ In onderstaand schema staat de groei per sector voor de gemeente, zoals voorspeld op basis van de Provinciaal Economische Verkenning.

Figuur 2.5 Verwachte banenontwikkeling in de gemeente Nijmegen 2017-2020 (positie op y-as) en sectoromvang 2020 (omvang)



NB De twee bubbels zonder onderschrift betreffen cultuur en recreatie (links) en informatie en communicatie (rechts).

Bron: Stads- en wijkmonitor 2018 (op basis van de Provinciaal Economische Verkenning 2016-2020)

⁵⁶ Provincie Gelderland (2016). Provinciaal Economische Verkenning (PEV) 2016-2020.

⁵⁷ Provincie Gelderland (2018). Rapport Arbeidsmarktprognoses 2017 – 2022.

Vervangingsvraag

De vervangingsvraag is de vraag naar nieuwe medewerkers die ontstaat doordat medewerkers een andere baan vinden of stoppen met werken. Als werknemers een andere baan vinden, dan vergroot het de dynamiek op de arbeidsmarkt en geeft het kansen voor werkloze werkzoekenden om in te stromen, maar in principe gaat het dan niet om extra banen. Die extra banen zijn er wel bij een ander soort vervangingsvraag: bij uitstroom door pensionering, bij arbeidsongeschiktheid of wanneer werknemers naar een baan buiten de regio vertrekken.

In Rijk van Nijmegen zijn eind 2017 ongeveer 9.200 werknemers van 60 jaar of ouder. Die zullen binnen afzienbare tijd de arbeidsmarkt verlaten. De groep 60-plussers is het grootst in zorg & welzijn en in het onderwijs. In de horeca, detailhandel, financiële diensten, en overige zakelijke diensten speelt vervanging door vergrijzing vrijwel geen rol.⁵⁸ In de kennisstad Nijmegen is de beroepsbevolking als geheel minder sterk vergrijsd dan landelijk. In 2017 is het aandeel 45 tot 75-jarigen in de beroepsbevolking in Nijmegen 35% bij een landelijk gemiddelde van 44%.⁵⁹

Tegenover de uittrede uit het arbeidsproces staat wel jaarlijks een ongeveer even grote instroom van gediplomeerde en niet-gediplomeerde schoolverlaters. Natuurlijk zijn er wel verschillen op functieniveau. Dan ontstaan er kansen voor het inzetten van werklozen of vervullen van moeilijk vervulbare vacatures. Dat is bijvoorbeeld het geval in de meest vergrijsde sectoren in de regio Nijmegen, waaronder zorg & welzijn en onderwijs. In de gezondheidszorg is volgens WZW vooral sprake van veel vervangingsvraag op de hogere mbo-niveaus.⁶⁰

Vacatures

Uitbreidings- en vervangingsvraag komen tot uitdrukking in vacatures. Vacatures geven vooral de dynamiek op de arbeidsmarkt weer. Een groot deel van de externe vacatures wordt normaliter vervuld door baanwisselaars, gediplomeerde schoolverlaters en studenten/scholieren. Als de economie en de werkgelegenheid groeien, neemt de dynamiek op de arbeidsmarkt nog veel meer toe. Werknemers durven van baan te veranderen en dan ontstaat door de ene vacature ook weer een volgende.

UWV verwacht dat er net als in 2017 en 2018 in 2019 landelijk ruim één miljoen vacatures ontstaan. Dergelijke aantallen zijn sinds 2008 niet meer voorgekomen. UWV kijkt niet verder vooruit.⁶¹ Regionale vacatureprognoses zijn niet voorhanden. Te verwachten valt echter dat Rijk van Nijmegen qua aantallen in 2018 en 2019 de landelijke trend volgt en de verdeling van de vacatures over functies en sectoren in de regio de komende jaren niet substantieel zal veranderen. Daarom zijn onderstaande recente gegevens over vacatures ook relevant voor de komende jaren.

⁵⁸ Deze sectoren hebben een groot aandeel jonge werknemers, waarvan velen in Nijmegen studeren. Deze studenten hebben een bijbaantje of doen vakantiewerk in deze sectoren waar veel behoefte is aan parttime en tijdelijk personeel. Zie: UWV (2018). Regio in Beeld. Rijk van Nijmegen. Oktober 2018.

⁵⁹ CBS Statline.

⁶⁰ WZW (2017). Arbeidsmarktmonitor 2017. Regio Nijmegen.

⁶¹ UWV (2018). UWV Arbeidsmarktprognose 2018-2018.

Vacatures in Rijk van Nijmegen

- Volgens de UWV-publicatie *Regio in Beeld 2018* ontstonden in het tweede kwartaal van 2017 in Rijk van Nijmegen 16% meer vacatures dan in het tweede kwartaal van 2018.⁶²
- In september 2018 stonden volgens de arbeidsmarktcijfers van UWV in totaal 3.490 online vacatures open:
 - Veruit de meeste vacatures waren er voor de beroepsklasse technische beroepen (1.300). Ook bedrijfseconomische en administratieve beroepen (660), transport en logistiek beroepen (460), commerciële beroepen (240) en zorg en welzijn beroepen (210) scoren relatief hoog.
 - Wat beroepsgroepen betreft was de meeste vraag naar vrachtwagenchauffeurs binnenland (120), medewerkers klantenservice (120) en onderhoudsmonteurs machines/installaties (100). De top tien bestond verder uit monteurs elektrische installaties, productiemedewerkers, orderpickers, magazijnmedewerkers, postbezorgers, commercieel medewerkers binnendienst en bouwtimmerlieden.⁶³
- Op basis van de beschikbare UWV-gegevens zijn geen uitsplitsingen naar sector en opleidingsniveau te maken. Gezien de algemene trend van upgradering zal het accent in de vacatures wat opleidingsniveau betreft op mbo-3 niveau en hoger liggen.
- Volgens *Kans Op Werk 2019* van SBB zijn er in de regio op het niveau van mbo-opleidingen in 2018 de meeste vacatures voor verkopers, schoonmaakpersoneel, verzorgenden IG en MBO-verpleegkundigen.

Normaliter vergt de vervulling van vacatures geen bijzondere acties van de overheid. Pas als ze door kwantitatieve of kwalitatieve discrepanties op de arbeidsmarkt moeilijk vervulbaar worden, is dat wel het geval. Dit is aan de orde in hoofdstuk 3.

Banen en beroepsbevolking in de regio

Op zich biedt de regio Rijk van Nijmegen een plezierige woon-werkomgeving. Anders dan veel andere stedelijke regio's in Nederland, is de ligging van de Nijmeegse regio niet ideaal voor de bereikbaarheid van banen. De regio ligt met de rug naar de Duitse linker-Rijnoever. De verbindingen met Duitsland over land lopen over Arnhem en Venlo. De economische relaties met het noorden van de provincie zitten in Arnhem of lopen via die stad. Het Brabantse, Betuwse en Limburgse achterland heeft juist een relatief "leeg" karakter. Door deze omstandigheden liggen er voor het middelbaar opgeleide arbeidsaanbod en dat zonder startkwalificatie weinig perspectieven buiten de regio. Voor deze groep is met name de vraag naar arbeid *binnen* de regio relevant.

Voor de vraag naar hbo- en wo-opgeleiden is de stad Nijmegen met de Radboud Universiteit en de vestiging van de HAN juist een leverancier van gekwalificeerd arbeidsaanbod voor een veel bredere regio. Nederlandse afgestudeerden vinden een baan in de rest van Gelderland, in grote delen van Noord-Brabant en Noord- en Midden-Limburg. Ze blijven wel vaak in de regio Rijk van Nijmegen wonen. Duitse

⁶² UWV (2018). *Regio in Beeld*. Rijk van Nijmegen. Oktober 2018.

⁶³ <https://www.arbeidsmarktcijfers.nl>

afgestudeerden keren vaak terug naar hun eigen land. In al deze regio's zijn tekorten aan bijna alle soorten hoger opgeleid personeel.⁶⁴

2.3 Aanbod op de arbeidsmarkt

Beroepsbevolking

De omvang van de beroepsbevolking hangt af van de ontwikkeling van de bevolking van 15 tot 75 jaar (de potentiële beroepsbevolking) en het deel daarvan dat werkt of wil werken (bruto arbeidsparticipatie). In 2018 bedraagt de beroepsbevolking van Rijk van Nijmegen gemiddeld 175.000 personen, waarvan 97.000 in de gemeente Nijmegen.⁶⁵ Volgens de Regionale Arbeidsmarktprognoses van UWV neemt de beroepsbevolking in 2019 landelijk met 1% toe. De verwachte toename in arbeidsmarktregio Rijk van Nijmegen ligt daar net een fractie onder. UWV kijkt niet verder vooruit.⁶⁶

Voor de Nijmeegse beroepsbevolking in 2017 geldt het volgende:

- *Waar landelijk het aandeel van mannen in de beroepsbevolking groter is dan dat van vrouwen, is in Nijmegen sprake van een gelijke verdeling.*⁶⁷
- *De beroepsbevolking in Nijmegen is jonger dan gemiddeld. Voor een kennisstad met een universiteit en een vestiging van een hogeschool is dat logisch.*
- *Van de Nijmeegse beroepsbevolking heeft 78% een Nederlandse achtergrond, 11% een westerse migratieachtergrond en eveneens 11% een niet-westerse migratieachtergrond.*⁶⁸
- *Opvallend is het naar verhouding hoge opleidingsniveau. Van de Nijmeegse beroepsbevolking is 53% hoog opgeleid. Dat is een groter aandeel dan gemiddeld in de benchmarksteden (45%).*⁶⁹ *Dat Nijmegen een kennisstad is, is hier dus maar een deel van de verklaring. Een rol speelt vermoedelijk ook de relatief hoge stay rate van hbo- en wo-alumni in Nijmegen.*

Naar verwachting neemt de potentiële beroepsbevolking in de gemeente Nijmegen in 2017-2040 toe met bijna 8%, tegenover een landelijke daling met 6%.⁷⁰ De beroepsbevolking in de regio groeit ook, maar in veel mindere mate. De verwachte groei van de potentiële beroepsbevolking is te beschouwen als een positieve vestigingsplaatsfactor voor de toekomst.⁷¹

Werkzame beroepsbevolking

De netto-arbeidsparticipatie, het aandeel van de werkzame beroepsbevolking in de potentiële beroepsbevolking, bedraagt in de gemeente Nijmegen in 2017 66,6%; dit is vergelijkbaar met de benchmarksteden.⁷² De omvang van de werkzame beroepsbevolking in Nijmegen is sinds 2004 gestegen. Van de werkzame

⁶⁴ Zie bijvoorbeeld UWV, Regio in Beeld 2018 voor Midden-Gelderland, Rivierenland, Noordoost-Brabant en Noord- en Midden-Limburg.

⁶⁵ Provincie Gelderland (2018). Onderwijs en arbeidsmarkt in cijfers. Regio Nijmegen. Augustus 2018.

⁶⁶ UWV (2018). Regionale Arbeidsmarktprognoses 2018-2019.

⁶⁷ CBS Statline.

⁶⁸ CBS Statline.

⁶⁹ Stads- en wijkmonitor 2018.

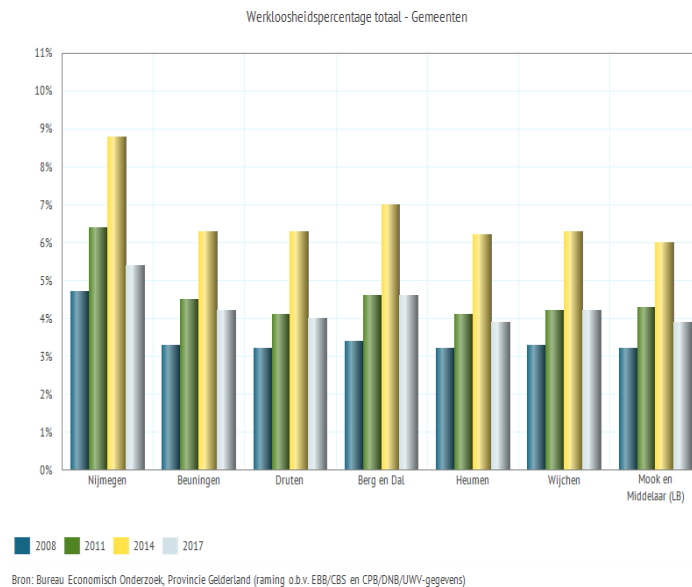
⁷⁰ In deze prognoses gaat om de categorie 15 tot 67,5 jaar. Zie: PowerPoint presentatie 'Info arbeidsmarkt PFO'.

⁷¹ Platform 31 (2018). De samenhangende opgaven voor Nijmegen in het komende decennium.

⁷² CBS Statline.

beroepsbevolking in Nijmegen is in 2016 net als gemiddeld in de benchmarksteden 85% werknemer en 15% zelfstandige.⁷³ Werkloze beroepsbevolking Gemiddeld bedraagt de werkloze beroepsbevolking in arbeidsmarktregio Rijk van Nijmegen in 2017 8.530 personen. Het werkloosheidspercentage ligt met gemiddeld 4,9% iets hoger dan de werkloosheid in de provincie Gelderland als geheel.⁷⁴

Figuur 2.6 Werkloosheidspercentage per gemeente 2008-2017



Ten gevolge van de economische crisis steeg het werkloosheidspercentage in de gemeente Nijmegen naar 9,1% in 2013. Sindsdien is de werkloosheid flink gedaald, vooral in 2017, naar 5,4%. De andere gemeenten in de regio laten een vergelijkbare ontwikkeling zien. Het percentage in Nijmegen is ook vergelijkbaar met het gemiddeld niveau voor de benchmarksteden.⁷⁵ Net als landelijk zijn personen zonder startkwalificatie, ouderen, jongeren en personen met een niet-westerse migratieachtergrond oververtegenwoordigd.⁷⁶

De aanhoudende verbetering op de arbeidsmarkt betekent dat de werkloosheid in gestaag tempo verder daalt. Volgens prognoses van ING Economisch Bureau ligt het werkloosheidspercentage in de provincie Gelderland in 2018 op 3,5% bij een landelijk gemiddelde van 3,8%. Daarmee is in Gelderland het percentage werklozen voor het eerst ook weer lager dan voor de crisis. In Nederland als geheel is dit nog niet het geval.⁷⁷

Uitkeringsgerechtigden

WW-uitkeringen

Oktober 2018 werden in arbeidsmarktregio Rijk van Nijmegen net als eind 2017 6.000 WW-uitkeringen verstrekt. UWV voorziet dat dat in 2019 zal dalen tot 5.000.⁷⁸ Van de eind 2017 bij UWV geregistreerde werkzoekenden met een WW-uitkering die geen

⁷³ Stads- en wijkmonitor 2018. Provincie Gelderland (2018). Onderwijs en arbeidsmarkt in cijfers. Regio Nijmegen. Augustus 2018.

⁷⁴ Provincie Gelderland (2018). Onderwijs en arbeidsmarkt in cijfers. Regio Nijmegen. Augustus 2018.

⁷⁵ Stads- en wijkmonitor 2018.

⁷⁶ Stads- en wijkmonitor 2018.

⁷⁷ <https://www.ing.nl/zakelijk/kennis-over-de-economie/jouw-provincie/vooruitzichten-regios/regios/gelderland.html>

⁷⁸ UWV (2018). Regionale Arbeidsmarktprognoses 2018-2019.

dienstverband hebben, heeft één op de drie personen geen startkwalificatie. Ruim de helft van de werkloze WW'ers is 50 jaar of ouder. Vooral het aanbod van werkloze WW'ers met een opleiding in de economische & administratieve richting is groot. Op lager en middelbaar niveau verdwijnt veel administratief werk.⁷⁹

Bijstandsuitkeringen

De doorstroom van de WW naar de bijstand bedroeg in 2016 ongeveer 7% van de WW'ers. Vanuit de bijstand gezien gaat het om ongeveer een vijfde van de nieuwe uitkeringen. Eind december 2017 staan in Rijk van Nijmegen 10.100 mensen met een bijstandsuitkering, die geen dienstverband hebben, bij UWV geregistreerd als werkzoekend.⁸⁰ Twee op de drie werkloze bijstandsgerechtigden heeft geen startkwalificatie. In de bijstand zijn de jongeren tot 27 jaar iets sterker vertegenwoordigd dan in de WW.⁸¹ Opvallend is dat het aandeel ouderen in de bijstand lager is dan in de WW. In de meeste andere regio's is in de bijstand het aandeel ouderen juist hoger dan in de WW.

Het aantal bijstandsuitkeringen afgezet tegen het inwonertal (bijstandsdruk) is in de gemeente Nijmegen groter dan gemiddeld in de benchmarksteden. Tot halverwege 2017 nam, terwijl de werkloosheid al aan het dalen was, het aantal bijstandsgerechtigden in Nijmegen nog toe. Dit kwam onder meer door vestiging van statushouders, veranderingen in de Wajong- en WSW-regelingen en verhoging van de AOW-leeftijd. Daarna zette een daling van het aantal bijstandsgerechtigden in, onder meer door een toename van de uitstroom naar werk. In 2017 stroomden in de gemeente ongeveer 2.000 mensen uit de bijstand, van wie 44% naar werk.⁸²

De bijstandspopulatie verandert ook van samenstelling. Er is sprake van afroming. Dat betekent dat de bijstandsgerechtigden met de kortste afstand tot de arbeidsmarkt kunnen aanhaken bij de arbeidsmarkt. Over blijft de groep die dit niet goed lukt en afhankelijk blijft van een bijstandsuitkering. Daarvan is de afstand tot de betaalde arbeid bijna altijd groot.⁸³

Arbeidsongeschiktheidsuitkeringen

In 2017 ontvingen in de regio Rijk van Nijmegen (minus Mook en Middelaar) 4.264 personen een WAO-, 5.661 personen een WIA- en 4.473 personen een Wajong-uitkering (totaal 14.398). Gerelateerd aan de potentiële beroepsbevolking komt dat neer op 8%. Daarmee wijkt de regio iets in positieve zin af van het landelijk beeld. Het gaat bij de personen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering om een heel diverse groep. Er zitten ook uitkeringsgerechtigden tussen die volledig arbeidsongeschikt zijn (WIA/WAO) of geen arbeidsvermogen (Wajong) hebben. Van de arbeidsbeperkte uitkeringsgerechtigden is een deel werkzaam. De arbeidsdeelname verschilt per regeling.

Aanbod vanuit het beroepsonderwijs

Studenten uit de regio Rijk van Nijmegen studeren voor het overgrote deel bij de volgende instellingen voor (beroeps)onderwijs het ROC Nijmegen, de Hogeschool Arnhem Nijmegen en de Radboud Universiteit Nijmegen en in mindere mate bij het ROC Rijn IJssel en het AOC Helicon Opleidingen.⁸⁴

⁷⁹ UWV (2018). Regio in Beeld. Rijk van Nijmegen. Oktober 2018.

⁸⁰ Daarnaast is er nog sprake van een gering aantal bijstandsgerechtigden met een kleine baan.

⁸¹ Dit komt vooral doordat deze jongeren geen of een veel korter arbeidsverleden hebben, waardoor zij geen of slecht kort recht op WW hebben.

⁸² Stads- en wijkmonitor 2018.

⁸³ Gemeente Nijmegen (2017). Analyse bijstandsontwikkeling en tekort BUIG.

⁸⁴ Provincie Gelderland (2018). Onderwijs en arbeidsmarkt in cijfers. Juli 2018.

Onderwijsdeelname mbo

Voor arbeidsmarktregio Rijk van Nijmegen ging het in 2016/2017 om in totaal 7.639 mbo-deelnemers.⁸⁵ Zowel landelijk als in Nijmegen was tussen 2010/2011 en 2015/2016 sprake van een daling van het aantal mbo-studenten. In 2016/2017 was weer een stijging te zien. Eveneens in lijn met de landelijke trend is binnen het mbo in Nijmegen in deze periode een verschuiving van het aantal studenten waarneembaar van niveaus 1 en 2 naar de niveaus 3 en 4 en van de beroepsbegeleidende leerweg (bbl) naar de beroepsopleidende leerweg (bol).⁸⁶ Van de mbo-gediplomeerden betreedt een deel direct de arbeidsmarkt, een ander deel gaat een vervolgopleiding doen. Het aantal voortijdig schoolverlaters (in vo en mbo) is licht gedaald (van ruim 2% naar iets minder dan 2%).⁸⁷

Volgens de Referentieraming 2017 van het ministerie van OCW zal landelijk het aantal mbo-deelnemers tot 2020 op ongeveer hetzelfde peil blijven. Daarna is als gevolg van de bevolkingsontwikkeling weer een daling te verwachten.⁸⁸ De verwachting is dat Nijmegen deze landelijke ontwikkeling zal volgen.

Onderwijsdeelname hoger onderwijs

Het totaal personen dat in Nijmegen een hbo-opleiding volgt - ongeacht waar ze woonachtig zijn - toont al jarenlang een stijgende tendens.⁸⁹ De HAN-vestiging in Nijmegen telde in 2016/2017 20.850 voltijdstudenten.⁹⁰ Het aantal studenten aan de Radbouduniversiteit liet na een aantal jaren lichte schommelingen in 2016/2017 weer groei te zien naar 19.140 voltijdstudenten. Inmiddels is Nijmegen qua aantal hbo- en wo-studenten de vijfde studentenstad van Nederland.⁹¹ Net als in andere studentensteden is een deel van de studenten in het ho afkomstig uit het buitenland. De groei van het aantal studenten in het hoger onderwijs is door de jaren heen een belangrijke factor geweest in de (bevolkings- en economische) groei van de gemeente Nijmegen.

Internationale studenten in Nijmegen

In 2013 waren er in Nijmegen 3.462 studerende buitenlanders.⁹² Cijfers voor Nijmegen ontbreken maar landelijk groeide het aantal internationale studenten na 2013 mee met de stijgende studentenpopulatie. Ongeveer driekwart volgt een volledige studie, de rest komt voor een korter verblijf zoals een uitwisseling via het mobiliteitsprogramma Erasmus+.⁹³

Veel studenten blijven na hun studie in de stad. Uit onderzoek van een paar jaar geleden bleek dat van de studenten aan de Radboud Universiteit, die in de periode 1994-2014 op het moment van afstuderen in Nijmegen woonden, meer dan de helft nog steeds in Nijmegen woonachtig was. Redenen hier te blijven wonen, zijn vooral de prettige woonomgeving en de combinatie van stedelijke en groenvoorzieningen. De Internationaliseringsmonitor van CBS laat zien dat van de internationale wo-

⁸⁵ Cfi/DUO.

⁸⁶ Zo was in 2010/2011 het aandeel studenten op niveau 4 35%, in 2016/2017 meer dan de helft. Met name het aandeel studenten op mbo 1 niveau is heel laag; slechts een paar procent

⁸⁷ Stads- en wijkmonitor 2018.

⁸⁸ Ministerie van OCW (2017). Referentieraming 2017.

⁸⁹ In 2017 waren er in de gemeente Nijmegen – ongeacht waar ze hun studie volgden – 8.628 hbo- en 11.143 wo-studenten woonachtig. Voor arbeidsmarktregio Rijk van Nijmegen ging het dat jaar om 11.865 hbo-studenten en 12.221 wo-studenten. Provincie Gelderland (2018). Onderwijs en arbeidsmarkt in cijfers. Regio Nijmegen. Augustus 2018.

⁹⁰ Daarnaast telde de HAN *als geheel* dat jaar 4.000 deeltijdstudenten.

⁹¹ Stads- en wijkmonitor 2018.

⁹² Decisio (2015). Economische analyse internationale werknemers, studenten en zelfstandigen in Nederland. Regiorapportage Gelderland/Food Valley.

⁹³ Nuffic (2018). Incoming student mobility in Dutch higher education 2017-2018.

alumni van de Nijmeegse opleidingen vier jaar na afstuderen 43% in Nederland woont en 28% daar ook werkt. Deze percentages liggen beduidend hoger dan de landelijke gemiddelden. Zeven jaar na afstuderen heeft 10% van de internationale wo-alumni van de Nijmeegse opleidingen een eigen bedrijf in Nederland opgericht. Daarmee scoort Nijmegen het hoogst van alle universiteitssteden. Internationale wo-alumni die zijn afgestudeerd in de gezondheidszorg, taal en cultuur en onderwijs zijn oververtegenwoordigd onder de blijvers/oprichters. Reden voor internationale alumni om te blijven is naast het hier vinden van werk of het oprichten van een bedrijf vaak ook het hier vinden van een levenspartner. In COROP-gebied Arnhem/Nijmegen waren in 2014 2.150 internationale kenniswerkers. Deze waren vooral werkzaam in de gezondheidszorg, de zakelijke dienstverlening, het onderwijs en de kennisintensieve industrie.⁹⁴

Volgens de Referentieraming 2017 zal het aantal studenten in het hoger onderwijs landelijk tot 2022 nog wat oplopen. Daarna zal ook hier de demografische daling gaan doorwerken.⁹⁵ In regionale prognoses wordt voor de periode tot 2025 in Nijmegen een afname van het aantal hbo-studenten en een groei van het aantal wo-studenten voorzien.⁹⁶

Pendel

Ongeveer 60% van de banen in Nijmegen wordt bezet door mensen van buiten de stad. Dit betreft vaak mbo-opgeleiden die woonachtig zijn in de direct omliggende gemeenten in Rijk van Nijmegen.⁹⁷ Omgekeerd werkt een in verhouding tot de benchmarksteden een grote groep Nijmegenaren van circa 42.500 personen buiten de stad. Vaak gaat het daarbij om hoger opgeleiden en om pendel naar niet direct omliggende gemeenten.

Een bijzondere vorm van pendel is nog die met het Duitse achterland. De linker-Rijnoever is erg op Nijmegen gericht, een derde van de omzet in Kleve komt van Nederlanders. Er is een wederzijdse pendel van 3.000 Nederlanders naar Duitsland en van 3.000 tot 5.000 Duitsers naar Nederland. Daarnaast werken er ook de nodige zzp-ers vanuit het andere land.

⁹⁴ PBL (2014). Buitenlandse kenniswerkers in Nederland. Waar werken en wonen ze en waarom?

⁹⁵ Ministerie van OCW (2017). Referentieraming 2017.

⁹⁶ Stads- en wijkmonitor 2018.

⁹⁷ PowerPoint presentatie 'Info arbeidsmarkt PFO'.

2.4 Samenvatting

De belangrijkste conclusies uit dit hoofdstuk zijn de volgende:

Factoren van invloed op de arbeidsmarkt

1. De regio Rijk van Nijmegen kent een rijke verscheidenheid aan gemeentelijk, regionaal, sectoraal en provinciaal economisch- en arbeidsmarktbeleid.
2. De bevolking van de regio en dan met name van de gemeente Nijmegen groeit.
3. De regionale economie groeit, al is het groeitempo enigszins aan het vertragen. Niet iedereen profiteert van de aantrekkende economie, vooral banen aan de onderkant van het middensegment dreigen te verdwijnen. Dit vergroot de baanpolarisatie en het risico op segregatie.
4. Digitalisering en robotisering zijn van invloed op de arbeidsmarkt. Die ontwikkeling gaat minder hard dan eerder verwacht en zou zelfs banengroei, ook voor de onderkant van de arbeidsmarkt, kunnen inhouden.

Vraag op de arbeidsmarkt

5. De energietransitie zorgt voor banengroei.
6. Toenemende knelpunten met de bereikbaarheid van de regio kunnen een negatieve invloed hebben op de economische ontwikkeling en de bereikbaarheid van de werkplek voor de werknemer.
7. De regio Nijmegen kent in vergelijking met benchmarkregio's een eenzijdige sectorstructuur met een oververtegenwoordiging van zorg en onderwijs.
8. Het aantal banen in de regio groeide in 2018 minder snel dan landelijk. Bijna alle sectoren, behalve de overheid, laten groei zien.
9. Voor de komende jaren wordt wel een sterkere groei verwacht.
10. De regio kent relatief veel vacatures voor technische functies. Ook chauffeurs zijn veelgevraagd.
11. Het middelbaar opgeleide arbeidsaanbod en de inwoners zonder startkwalificatie zijn vooral aangewezen op de werkgelegenheid binnen de regio.

Aanbod op de arbeidsmarkt

12. De regio kent relatief veel mensen met een opleiding in het hoger onderwijs.
13. Afgestudeerden blijven in deze regio vaker wonen na hun studie, dat verklaart een groot deel van de prognoses van de toekomstige bevolkingsgroei.
14. Voor middelbaar opgeleide arbeidsaanbod en dat zonder startkwalificatie zijn er weinig perspectieven buiten de regio. Voor deze groep is met name de vraag naar arbeid binnen de regio relevant.
15. Het aantal bijstandsgerechtigden is aan het dalen. Twee op de drie bijstandsgerechtigden heeft geen startkwalificatie. Steeds meer blijft

een groep over met een flinke afstand tot de arbeidsmarkt.

16. Binnen de uitstroom van het mbo is een beweging te zien naar de hogere niveaus en naar de beroepsopleidende leerweg. Op termijn zal de uitstroom uit het mbo afnemen.

3 Toekomstige discrepanties op de arbeidsmarkt

Vraag en aanbod op de Nijmeegse arbeidsmarkt sluiten anno 2018/2019 niet altijd even goed op elkaar aan. Vacatures voor hoger opgeleide specialisten zijn steeds moeilijker te vervullen. Tegelijkertijd heeft een groot deel van het bestand van bijstandsgerechtigden geen perspectief op een betaalde baan. In dit hoofdstuk is aan de orde hoe de aansluiting op de regionale arbeidsmarkt zich de komende jaren zal ontwikkelen. Dit gebeurt door de analyse van de ontwikkeling van drie soorten discrepanties op de arbeidsmarkt:

Kwantitatieve discrepanties

Hiervan is sprake als er een absoluut tekort aan vraag of aanbod is in bepaalde segmenten van de Rijk van Nijmeegse arbeidsmarkt. Dit uit zich in moeilijk vervulbare vacatures of aanzienlijke aantallen langdurig werklozen.

Kwalitatieve discrepanties

Als het arbeidsaanbod er wel is of omgekeerd, als er wel de nodige vacatures zijn, kan het alsnog zo zijn dat vraag en aanbod op de Nijmeegse arbeidsmarkt niet goed op elkaar aansluiten. Dit kan ook het geval zijn bij zittende werknemers. Werkgevers kunnen technisch-instrumentele of sociale vaardigheden vragen waarover werkzoekenden of werknemers niet beschikken. Werknemers en werkzoekenden kunnen eisen aan arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden stellen waar werkgevers niet aan kunnen of willen voldoen.

Intransparanties

Hiervan is sprake als vraag en aanbod op de Rijk van Nijmeegse arbeidsmarkt er zijn en ook goed op elkaar aansluiten, maar elkaar niet kunnen vinden. Het kan zijn dat het imago van de Nijmeegse regio, van een bepaalde bedrijfstak of een bepaalde groep werknemers ervoor zorgt dat vacatures niet vervuld worden en werkzoekenden geen baan vinden. Ook kunnen het wervingsgedrag van werkgevers en het zoekgedrag van werkzoekenden slecht op elkaar aansluiten.

3.1 Ontwikkeling van kwantitatieve arbeidsmarktdiscrepanties

Huidige spanning op de arbeidsmarkt

De spanningsindicator van UWV geeft de verhouding tussen openstaande vacatures en werkzoekenden en daarmee de spanning op de arbeidsmarkt weer.⁹⁸ Volgens Regio in Beeld 2018 was in het tweede kwartaal van 2018 de arbeidsmarkt van Rijk van Nijmegen als gemiddeld te typeren. Dit terwijl landelijk al sprake was een krappe arbeidsmarkt.⁹⁹ Nadere analyse leert echter dat dat vooral komt omdat in Nijmegen sprake is van een relatief grote groep werkzoekende hogere opgeleiden (in de alfa- en sociale wetenschappen, biologie, etc.) die in de regio blijft wonen, maar ook voor banen buiten de regio, met name in de rest van Gelderland, beschikbaar is (zie paragraaf 2.2.).

⁹⁸ Wanneer de arbeidsmarkt ruim is, dan staan er tegenover elke vacature veel werkzoekenden; werkgevers hebben dan een ruime keuze uit het aantal kandidaten voor hun vacature. Wanneer de arbeidsmarkt krap is, zijn er weinig werkzoekenden ten opzichte van het aantal vacatures. De keuze die werkgevers hebben uit het aanbod van werkzoekenden is dan krap. Hoe krappere de arbeidsmarkt, hoe moeilijker werkgevers aan personeel kunnen komen. Voor werkzoekenden betekent een krappere arbeidsmarkt juist meer en betere kansen op werk.

⁹⁹ UWV (2018). Regio in Beeld. Rijk van Nijmegen, oktober 2018.

In Rijk van Nijmegen komen net als elders veel functies met tekorten voor. De meeste spanning was er in het tweede kwartaal van 2018 voor de beroepsklassen transport & logistiek¹⁰⁰, technisch, dienstverlenend en ICT. Ook verpleegkundigen zijn moeilijk te vinden.

Tabel 3.1 Beroepsgroepen met een zeer krappe en zeer ruime arbeidsmarkt, Rijk van Nijmegen, 2^e kwartaal 2018

Zeep krap	Zeep ruim
1. Machinemonteurs	1. Biologen en natuurwetenschappers
2. Vrachtwagenchauffeurs	2. Onderwijskundigen en ov. docenten
3. Technici bouwkunde en natuur	
4. Bouwarbeiders afbouw	
5. Bedieners mobiele machines	
6. Elektriciens en elektronicamonteurs	
7. Keukenhulpen	
8. Automonteurs	
9. Gespecialiseerd verpleegkundigen	
10. Transportplanners en logistiek medew.	
11. Verpleegkundigen (mbo)	

Bron: <https://www.arbeidsmarkt cijfers.nl>

Toekomstige tekorten en overschotten aan personeel

Tekorten aan personeel

Volgens het Rapport Arbeidsmarktprognoses 2017-2022 zijn in de provincie Gelderland de komende jaren vooral personeelstekorten te verwachten in de techniek (vooral industrie en bouw), de zorg en het basisonderwijs. Het ROA stelt dat in Rijk van Nijmegen de tekorten aan zorgpersoneel zullen meevallen door het grote aanbod aan gediplomeerde schoolverlaters maar gooit daarbij afgestudeerden in zorg en welzijn op één hoop. Aan zorg-opgeleiden is wel degelijk een groot tekort, zoals zowel Kans Op Werk 2019 als de prognoses van WZW laten zien.¹⁰¹

Onderstaande box biedt nader inzicht in de te verwachten tekorten, te beginnen met de gezondheidszorg en onderwijs, de twee sectoren met de meeste werknemersbanen in Nijmegen.

- *Voor de VVT (verpleeghuizen, verzorgingshuizen en thuiszorg) kent forse tekorten op alle niveaus behalve op die van zorg hulp op mbo niveau 1 en helpende zorg op mbo niveau 2, al komt het laatste niveau door de tekorten aan mbo niveau 3 en 4 opgeleid personeel ook weer meer in beeld. Voor wijkverpleegkundigen, verpleegkundigen in verpleeg- en verzorgingshuizen, verpleeghuisartsen en verzorgenden IG gelden inmiddels aanbrenpremies. In de andere zorgsectoren liggen de tekorten vooral op de niveaus van specialistische verpleegkundigen, hbo-verpleegkundigen en andere specialistische functies zoals psychiaters. Mede door de toenemende vergrijzing groeit de zorgvraag en vooral voor de verpleeghuiszorg komen na jaren van bezuinigingen forse extra budgetten beschikbaar. Dit doet de krapte verder toenemen. Daardoor ontstaat er vervolgens ook weer enige vraag naar helpenden zorg. De zorg zoekt oplossingen in de techniek en daardoor neemt in*

¹⁰⁰ Hier lijkt een tegenstelling te bestaan met cijfers uit het vorige hoofdstuk. De beroepsgroep transport en logistiek is echter ook in veel andere sectoren, zoals de groot- en detailhandel, aan te treffen.

¹⁰¹ WZW (2017). Arbeidsmarktmonitor 2017. Regio Nijmegen. SBB, Kans op werk 2019, regio Rijk van Nijmegen (nog te verschijnen).

de sector ook de vraag naar ICT'ers en technici verder toe.

- Landelijk daalt de vraag naar docenten en leraren, maar in steden met relatief veel jongeren, zoals Nijmegen, is dat niet het geval. Tegelijkertijd is het onderwijs een sterk vergrijsde sector. Tekorten aan docenten nemen toe, beginnend met leraren in het basisonderwijs¹⁰² en docenten in de bètavakken. Er zijn ook tekorten aan ICT-docenten, vooral omdat ICT'ers in het bedrijfsleven aanzienlijk meer kunnen verdienen dan als leraar. Tekorten zullen verder oplopen wanneer ze niet worden bestreden.
- Een belangrijke sector voor Nijmegen en omgeving (Logistics Valley) is ook de logistiek. Door uitbreidingsvraag (onder meer als gevolg van groei van de (groot)handel, waaronder e-commerce) en vervangingsvraag (door pensionering) neemt de vraag naar personeel in de logistiek de komende jaren sterk toe. Daarbij gaat het zowel om vrachtwagenchauffeurs als hoger opgeleide logistici. De arbeidsmarktinstroom is onvoldoende om aan die vraag te voldoen.¹⁰³
- De horeca kampt met tekorten aan gastvrouwen/-heren en koks. Geschoold personeel is moeilijk te vinden. Door de economische groei draait de horeca goed en verkraapt de arbeidsmarkt voor deze functies verder. De inzet van gemeente Nijmegen op verdere verlevendiging van de binnenstad zal dit nog versterken.
- Het aantal banen in de sector recreatie en toerisme in de gemeente Nijmegen nam tussen 2008 en 2017 sterk toe. Daarmee steeg het aandeel van de sector in de totale werkgelegenheid naar 7%. Met één uitzondering heeft de sector in de overige gemeenten van Rijk van Nijmegen een min of meer vergelijkbaar of zelfs groter aandeel van de sector in de totale werkgelegenheid.¹⁰⁴ In Wijchen is de opening van een nieuw wellness centre met 300 personeelsleden gepland.
- De bouwnijverheid heeft de weg naar boven gevonden en bij blijvende economische groei neemt de vraag naar bouwactiviteiten verder toe. De energietransitie leidt tot extra activiteiten, vooral voor de installatiebranche.¹⁰⁵
- De energietransitie vraagt de komende jaren om extra personeel in de duurzame energiesector. Daarbij gaat het zowel om energiebesparing als om het opwekken van duurzame energie. Eén van de doelstellingen van de Investeringsagenda Stedelijk Netwerk Arnhem Nijmegen is het bereiken van energieneutraliteit in 2050. Dit gebeurt via drie pijlers: de circulaire economie, de duurzame mobiliteit en de energietransitie. De laatstgenoemde pijler levert voor regio Arnhem-Nijmegen tussen 2014 en 2030 bijna 900 extra arbeidsplaatsen op.¹⁰⁶ Er is in deze sector ook sprake van een relatief grote vervangingsvraag door de vergrijzing. De instroom uit het technisch onderwijs blijft achter en er is een sterke concurrentie met andere technische branches.

¹⁰² Volgens een peiling van de PO-Raad onder schoolbesturen – uitgevoerd vóór de zomervakantie van 2018 – dreigde het po het nieuwe schooljaar in te gaan met een landelijk tekort van zo'n 1.300 leerkrachten. Meer dan de helft van de besturen had nog vacatures openstaan voor vaste of tijdelijke werkzaamheden. Bijna een kwart verwachtte de vacatures niet meer vervuld te kunnen krijgen en dus geen leraar meer voor een groep te hebben. Een derde van de besturen ervoer nog geen problemen. Zie: <https://www.poraad.nl/nieuws-en-achtergronden/lerarentekort-legt-smet-op-zomervakantie>

¹⁰³ Zie onder meer: Panteia (2017). Arbeidsmarkt en Onderwijs Logistiek Kwantitatief. Hoofdonderzoek 2016.

¹⁰⁴ <https://gelderland.databank.nl> Het aandeel is kleiner in Druten (3,9%) en groter in Mook en Middelaar (17,5%), Heumen (12,5%) en Berg en Dal (9,2%).

¹⁰⁵ Het gaat onder meer om isolatie, installatie van slimme meters, installatie van zonnepanelen, bouw en onderhoud van windmolens, installatie van laadpalen voor elektrische auto's etc.

¹⁰⁶ De werkgelegenheidseffecten van de pijlers circulaire economie en duurzame mobiliteit worden voor dezelfde periode geschat op een stijging van 1.200/1.300 naar 3.600 respectievelijk 50 naar 100. Zie: BCI (2016). Inschatting economische effecten Icoon Smart Energy Regio Arnhem-Nijmegen; Royal Haskoning DHV (2018). Actualisatie routekaart energietransitie Regio Arnhem Nijmegen.

Het zal de komende jaren dan ook moeilijk zijn om in de toenemende vraag in de duurzame energiesector te kunnen voorzien.¹⁰⁷

- De personeelstekorten in de technische installatiebranche, de metaalbewerkingsbranche en de technologische industrie zullen de komende jaren verder oplopen. De monitor Techniekpact 2018 laat zien dat de stijgende trend van studenten die kiezen voor een bèta-technisch profiel of studierichting zich landelijk stabiliseert. De afdeling Techniek van ROC Nijmegen laat overigens wel een stijging zien.¹⁰⁸ Tegelijkertijd neemt het aantal vacatures sterk toe. De partners van het Techniekpact hebben daarom onlangs voor een aantal urgente thema's concrete acties afgesproken die moeten leiden tot versneld resultaat en meer impact.¹⁰⁹ De grootste tekorten zijn er aan HBO-werkvoorbereiders, verspaners en afgestudeerden van de technische universiteiten.*
- De tekorten aan ICT'ers stijgen snel. De vraag loopt alleen al op doordat veel bedrijven en instellingen verder digitaliseren, automatiseren en robotiseren. Ook is sprake van achterstallig onderhoud aan verouderde systemen (legacy) en zijn meer inspanningen nodig op het gebied van cyber security. Inmiddels is ook sprake van vergrijzing van het huidige ICT-personeel. Tegelijkertijd leidt het hoger onderwijs op landelijk niveau zo'n 1.250 ICT'ers per jaar te weinig op. Buitenlandse ICT-studenten keren meestal na afloop van hun studie terug en komen niet beschikbaar voor de Nederlandse arbeidsmarkt. Tegelijkertijd openen ICT-bedrijven vestigingen in het buitenland om van daaruit te werken voor het bedrijf of Nederlandse klanten te bedienen.*
- De vraag naar hbo-specialisten neemt ook toe in de sfeer van financials, legals, consultants, managers e.d. Het gaat vooral om medewerkers met enkele jaren ervaring. Als de economie verder groeit, wordt ook hier de arbeidsmarkt steeds krappere.*

Op de langere termijn kan digitalisering en robotisering een deel van de knelpunten oplossen. Vraag is echter wel hoe snel deze ontwikkeling gaat. Het hangt ook vooral af van de mate waarin inzet van robots en ICT wordt geaccepteerd. Een ander aspect is dat de toename van het aantal toepassingen ook samenhangt met de beschikbaarheid van ICT'ers die de software kunnen ontwikkelen, toepassen en beheeren en van procesoperators die de industriële robots voor zover nodig bedienen. En dat zijn juist functies, waarvoor de krapte nu al zeer groot is en naar verwachting de komende jaren alleen maar zal toenemen.

Overschotten aan personeel

Van de gediplomeerde schoolverlaters komen eigenlijk alleen jongeren zonder startkwalificatie (VMBO en MBO niveau 1 gelden niet als startkwalificatie) en

¹⁰⁷ Panteia (2018). Stand van zaken en evaluatie HCA Topsector Energie. Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in de (duurzame) energiesector. In het Rapport Arbeidsmarktprognose 2017-2022 concludeert ROA eveneens dat hoger opgeleiden met een voor de energiesector relevante opleiding schaars (zullen) zijn en dat ook vo- en mbo-opgeleiden in deze richting goede kansen hebben. Voor laatstgenoemde groep gaat het wel om minder aantrekkelijke banen.

¹⁰⁸ Het aantal studenten van het Technovium, de technische school van ROC Nijmegen, bedroeg aan het begin van het studiejaar 2018/19 2.300, 100 meer dan een jaar eerder. De groeiende belangstelling heeft onder meer te maken met de vorig studiejaar geïntroduceerde nieuwe ICT-opleiding voor het ontwikkelen van apps. Maar ook het aantal leerlingen dat timmerman, schilder, elektricien of installateur wil worden, zit in de lift. Zie: <https://www.gelderlander.nl/nijmegen/enorme-stijging-aantal-studenten-technovium~a2a2e46c>

¹⁰⁹ Deze thema's zijn: 1) Instroom techniek en technologie verhogen; 2) Grotere betrokkenheid van het bedrijfsleven bij het technisch onderwijs; 3) Bevorderen van Leven Lang Ontwikkelen in de techniek en technologie; 4) Docententekort in de techniek verminderen, ook via hybride docenten. Zie: <https://www.techniekpact.nl/nijpend-tekort-aan-technisch-personeel-maakt-versnelling-noodzakelijk>; Techniekpact (2018). Nationaal Techniekpact. Focus en versnellen.

kunststudenten erg moeilijk aan het werk.¹¹⁰ Er zijn ook de nodige gediplomeerde schoolverlaters die niet in hun eigen beroep gaan werken; dit speelt bijvoorbeeld bij gediplomeerden in welzijnsopleidingen, alfa en gamma opleidingen, media-opleidingen, sportopleidingen en economisch-administratief opgeleiden. Als ze in feite als ongediplomeerde elders gaan werken, kunnen ze, als ze ouder en daardoor minder aantrekkelijk voor werkgevers worden, hun baan weer verliezen en dan alsnog moeilijk aan het werk komen.

Bij genoemde opleidingen gaat het deels om beroepen waarin de werkgelegenheid afneemt en waarin werknemers na verlies van hun baan dan ook moeilijk weer aan de slag komen. Dit geldt bijvoorbeeld voor economisch-administratief opgeleiden zoals boekhouders en secretaresses vanwege verdere digitalisering. Ook de behoefte aan kassamedewerkers neemt als gevolg van zelfscannen af.¹¹¹ Dit verkleint de komende jaren de mogelijkheden op de arbeidsmarkt voor de relatief grote groep, die een dergelijke opleiding heeft genoten.

Een groot deel van de werklozen en het overgrote deel van de bijstandsgerechtigden in het bijzonder is niet aan een bepaalde functie te koppelen. Het gaat om werkzoekenden waarvan de beroepsopleiding, als ze die al hebben, en de werkervaring verouderd zijn. Een klein deel is schoolbaar (op een formele wijze, via onderwijs, trainingen en cursussen), een groter deel is leerbaar (informeel, via coaching en leren op de werkvloer), maar dan moet wel sprake zijn van maatwerk. Mede door re-integratieactiviteiten van het WerkBedrijf en het UWV wordt het bestand steeds meer afgeroomd: wie nog wel kans op een baan heeft, stroomt uit. Nieuwe instroom waarvoor hetzelfde geldt, wordt ook zo snel mogelijk aan werk geholpen. Dit geldt bijvoorbeeld voor de uitstroom uit het praktijkonderwijs. De groep die overblijft, kent naast een grote afstand tot betaalde arbeid steeds meer vormen van multiproblematiek in de vorm van schulden, psychische en/of fysieke problemen, crimineel gedrag etc.. Het gaat ook vaak om ouderen en personen met een niet-westerse migratieachtergrond.

Door de economische groei is de jeugdwerkloosheid sterk gedaald. Niettemin zit nog steeds een aanzienlijke groep Nijmeegse jongeren in de bijstand. Het gaat deels om jonge statushouders. Verder om jongeren met een specifieke handicap die vaak afkomstig zijn uit het speciaal onderwijs. Daarnaast moet de gemeente vanaf 2015 ook de groep jonge arbeidsongeschikten bedienen (voorheen Wajong). Voor al deze groepen geldt dat de weg naar werk alleen maar lastiger wordt naarmate ze langer in de uitkering zitten. Nu de economie enige jaren blijft aantrekken, komt deze doelgroep wel steeds meer bij werkgevers in beeld. De kansen moeten nu gegrepen worden, want als te zijner tijd de economie weer een terugslag kent, nemen die kansen weer sterk af.

3.2 Ontwikkeling van kwalitatieve arbeidsmarktdiscrepanties

Eisen van werkgevers aan kennis, vaardigheden en competenties

Naast een kwantitatieve is op de Nijmeegse arbeidsmarkt ook sprake van een kwalitatieve mismatch. Een groot deel van de werkloze beroepsbevolking niet in het bezit van een startkwalificatie¹¹² en dat matcht niet met een toenemende vraag naar hoog opgeleiden. Van de werkloze beroepsbevolking heeft 40% geen startkwalificatie en heeft 20% hoger onderwijs (hbo of wo) genoten, terwijl dit aandeel in de

¹¹⁰ Sleutelinformanten wijzen er op dat opgeleiden voor de culturele sector zich vaak goed weten te presenteren en daardoor elders nog wel eens een baan weten te vinden. Ook worden er de nodige artiesten en kunstenaars zzp'ers.

¹¹¹ Provincie Gelderland (2018). Rapport Arbeidsmarktprognoses 2017 – 2022.

¹¹² Geen startkwalificatie = basisonderwijs, vmbo, eerste 3 leerjaren havo/vwo, mbo-1.

werkzame beroepsbevolking respectievelijk 15% en 53% is.¹¹³ Wat betreft de kwalitatieve discrepantie tussen de eisen van werkgevers en de competenties van werknemers is verder het volgende relevant.

Algemeen

- *De toenemende vervlechting van ICT in primaire bedrijfsprocessen stelt steeds hogere eisen aan digitale vaardigheden, niet alleen van ICT'ers maar ook van niet-ICT'ers. Werkzoekenden zonder startkwalificatie en oudere werkzoekenden beschikken vaak niet over deze vaardigheden. Dit geldt ook voor een deel van de werknemers, zelfs voor degenen met een administratieve opleiding.*
- *In de techniek stijgt het gevraagde opleidingsniveau vaak door naar MBO-plus. Dit speelt bijvoorbeeld voor de nieuwe technieken met waterpompen in de installatiesector. Dit kan op termijn een behoorlijk obstakel vormen voor de energietransitie.*
- *Er wordt van werknemers steeds meer een t-shaped profiel gevraagd. Naast vakinhoudelijke en digitale kennis en vaardigheden verwachten werkgevers ook een zekere mate van soft skills, hogere orde vaardigheden, 21st century skills en ondernemersvaardigheden. Op dit soort vaardigheden wint Nederland de concurrentieslag van andere landen, met name die in het Oosten. Een aanzienlijk deel van de werkzoekenden beschikt niet over deze skills. Er zijn ook werknemers en schoolverlaters, zelfs op hbo-niveau, die op dit soort vaardigheden slecht scoren.*
- *Een deel van het aanbod van werkloze werkzoekenden heeft een taalachterstand. Dit beperkt zich niet alleen tot personen met een migratieachtergrond maar het gaat ook om laaggeletterde mensen zonder migratieachtergrond. Voor veel functies moet deze taalachterstand eerst worden weggewerkt, voordat men erin kan werken of zelfs een beroepsopleiding kan volgen.*
- *Vluchtelingen hebben in principe maximaal drie jaar de tijd om in te burgeren. Vaak zitten zij gedurende deze hele periode in de bijstand. Lukt de inburgering niet tijdig, dan hebben ze een schuld van € 10.000. Dat maakt het vinden van werk nog ingewikkelder.*
- *Doordat bedrijven meer vaardigheden vragen, wordt het mbo vaker een vooropleiding van het hbo. Voor de afgestudeerde mbo-deelnemer in bepaalde opleidingen is het arbeidsmarktperspectief relatief matig omdat de beschikbare banen een hbo-opleidingsniveau vragen. Dit geldt bijvoorbeeld voor de onderwijsassistent en administratief opgeleiden. Bijna alle afgestudeerden voor die opleidingen stromen dan ook door naar het hbo.*

Sectoraal

- *In de zorg is er al langer de tendens van intramuraal naar extramuraal. Zorg krijgt daardoor steeds meer maatschappelijke en veiligheidsaspecten. Preventie wordt belangrijker. Veel personeel en opgeleiden zijn klinisch georiënteerd. Om in de zorg aan het werk te blijven, is bijscholing nodig.*
- *In de zorg, maar ook in andere dienstverlenende beroepen, vraagt het toenemend aantal personen met een multiculturele achtergrond onder de doelgroep om specifieke competenties. Zorgpersoneel met een multiculturele achtergrond is moeilijk te vinden. Dit geldt bijvoorbeeld ook voor politieagenten.*
- *Een groeiend deel van de instroom in ICT-opleidingen komt vanuit de alfa- of gammadant. De harde technische (ICT-)kennis en vaardigheden ontbreken bij deze groep vaak. Die kennis is wel in toenemende mate van belang. De*

¹¹³ CBS Statline.

arbeidsmarkt vraagt om kennis van hardware en ontwikkeling van programmatuur.

- De Nijmeegse ICT-sector kenmerkt zich vooral door zeer uiteenlopende, vaak jonge en kleinere bedrijven. Nog meer dan landelijk is het voor het onderwijs in Nijmegen moeilijk aan te sluiten op deze gediversifieerde, specifieke en snel ontwikkelende sector. Er zijn weinig grote bedrijven, wel veel start-ups. Nijmeegse ICT-bedrijven kennen hierdoor over het algemeen ook een andere werkstijl: dynamischer en meer op groei en winst gericht. Hiervoor hebben ze personeel nodig dat zich snel aanpast. Tussen deze behoefte aan medewerkers die direct in specifieke disciplines aan de slag kunnen en de meer traditionele of wetenschappelijke georiënteerde ICT-opleidingen bestaat een kloof.¹¹⁴*
- In call centers stijgt het niveau van de werkgelegenheid. Communicatie online wordt ook steeds meer gerobotiseerd.*
- De energietransitie vaagt om warmtepompmonteurs. Die moeten over het algemeen op mbo-plus niveau werken. Doordat de installatiesector tegelijkertijd ook voor een deel drijft op Poolse monteurs, die terug kunnen keren naar hun vaderland, dreigen forse tekorten.*

Op de langere termijn dreigt de discrepantie tussen de competenties van het bestand van uitkeringsgerechtigden en wat er op de Nijmeegse arbeidsmarkt wordt gevraagd steeds groter te worden. Dat geldt zeker door robotisering en digitalisering banen in het lagere middensegment verdwijnen en ook als de economie weer een terugval laat zien. Ook werknemers met een mbo- of hbo-achtergrond moeten zich steeds meer blijven ontwikkelen. En als Nijmegen de concurrentie met de andere kennissteden wil blijven kunnen aangaan, dan zal het aantrekken van talenten op academisch niveau blijvende aandacht dienen te krijgen.

Eisen van werkzoekenden aan arbeidsvoorwaarden

Voor bijstandsgerechtigden is het van belang dat werken loont. Net als elders in het land vormt de armoedeval voor de Nijmeegse bijstandsgerechtigden een belemmering om aan het werk te komen¹¹⁵, zeker als het niet lukt rond te komen van het met werken te verwerven inkomen. Aan de onderkant van de arbeidsmarkt is een loon op minimumniveau lang niet zeker, bijvoorbeeld omdat men alleen een parttime contract kan krijgen of omdat een zzp-er onvoldoende inkomen kan genereren. Incidenteel gaat dat parttime contract gepaard aan werk voor de hele dag. Het SCP spreekt dan van werkende armen.¹¹⁶

Sleutelinformanten voor dit onderzoek maken er melding van dat werknemers steeds gemakkelijker een andere baan tegen een hoger salaris kunnen vinden en dan bewegen. Dit geldt bijvoorbeeld voor ICT'ers, installatiemonteurs, bouwvakkers en docenten in het technisch beroepsonderwijs. De laatsten vinden een baan in het technisch bedrijfsleven waardoor de tekorten in het onderwijs verder toenemen. In de ICT concurreren bedrijven ook weer op de secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals de leaseauto. Sommige werknemers stellen ook andere eisen aan hun baan, zoals dat ze zelf hun werktijden kunnen bepalen.

¹¹⁴ Gemeente Nijmegen (2016). Human Capital Scan. Een eerste verkenning van de ICT-sector in Nijmegen.

¹¹⁵ De armoedeval treedt in de praktijk pas op als men 110-115% van het Wettelijk Minimumloon gaat verdienen. Als men echt zou gaan rekenen, dan valt daarom het effect voor bijstandsgerechtigden wel mee. In de perceptie van werkzoekenden kan de armoedeval echter veel groter zijn. Bovendien is er een zekere samenhang met de omvang van de voorzieningen van gemeenten voor doelgroepen met een laag inkomen en de mate waarin deze voorzieningen ook van kracht als men werk heeft gevonden met een laag inkomen. Ten slotte kan ook nog een rol spelen dat schulden opeisbaar worden als men meer inkomen krijgt; dit trouwens weer afhankelijk van het beleid op het gebied van schuldhulpverlening van de verschillende gemeenten.

¹¹⁶ Sociaal en Cultureel Planbureau, Als werk weinig opbrengt, 2018.

3.3 Ontwikkeling van intransparanties op de arbeidsmarkt

Imago van de regio en gemeente

De Stads- en wijkmonitor 2018 laat zien dat zowel het algemene imago van de stad onder Nederlanders¹¹⁷, de woonaantrekkelijkheid volgens inwoners en het ondernemers-en woon- en leefklimaat volgens bedrijven en instellingen gunstig zijn. De waardering is de afgelopen jaren ook verder gestegen.¹¹⁸

Werkgeversimago van sectoren

Belangrijke werkgevers in Nijmegen zijn de gezondheidszorg en het onderwijs:

- De zorgsector heeft, vooral onder meisjes met een migratieachtergrond, te kampen met een imagoprobleem van vies of zwaar werk, lage salarissen en hoge werkdruk. Dat geldt vooral voor de ouderenzorg ('billenwassen'). Een branche als de ziekenhuiszorg is populairder. Het Radboudumc heeft een goede naam: in de landelijke top 20 van sterkste ziekenhuismerken staat het op een vijfde plaats.¹¹⁹
- Het werkgeversimago van het onderwijs onder het algemene publiek is niet al te positief: lerarentekorten, lage salarissen, hoge werkdruk en burn-out van onderwijspersoneel bepalen het beeld. Het onderwijspersoneel zelf, vooral in het voortgezet en hoger onderwijs, is echter in overgrote meerderheid positief over het eigen beroep.¹²⁰ Het hoger onderwijs in Nijmegen staat ook goed aangeschreven.¹²¹

Wat de overige sectoren betreft, is in algemene zin op te merken dat de commerciële dienstverlening en de overheid een beter imago hebben dan de in Nijmegen in termen van werkgelegenheid minder belangrijke sector techniek. Deels heeft dat te maken met de lagere salarissen, deels ook identificeert men techniek vaak nog met zwaar en onaangenaam werk. Dat valt door technologische ontwikkelingen echter steeds meer mee. Techniek krijgt ook steeds meer een ICT-karakter, waardoor de sector voor jongeren interessanter wordt. Ten slotte wordt een baan in de horeca vaak gezien als een 'studentenbaantje', ook al het niet om kleine contracten gaat.

Imago van werkzoekenden

Hoewel dit fenomeen reeds lang veel beleidsmatige aandacht krijgt, blijft arbeidsmarktdiscriminatie landelijk gezien een groot en hardnekkig probleem. Dat blijkt onder meer uit 'mystery call' onderzoek onder uitzendbureaus. Daarin bleek de helft van de intercedenten zich daartoe uitgelokt schuldig te maken aan arbeidsmarktdiscriminatie.¹²² Arbeidsmarktdiscriminatie blijkt zeker te gelden voor inwoners met een migratieachtergrond uit achterstandswijken.¹²³ In mindere mate geldt dit ook voor

¹¹⁷ Het beeld dat Nederlanders hebben van Nijmegen wordt vooral bepaald door de Vierdaagse, de ligging aan de rivier, de opleidingsmogelijkheden en het historisch karakter van de binnenstad.

¹¹⁸ Stads- en wijkmonitor 2018.

¹¹⁹ Onder inwoners van Gelderland en Noord-Brabant gaat het zelfs om de eerste plaats.

<https://nieuws.nijmegenonline.nl/radboudumc-favoriete-ziekenhuis>

¹²⁰ <https://www.onderwijsvanmorgen.nl/het-imago-van-het-onderwijs>;

<https://www.voion.nl/programmalijnen/arbeidsmarkt-en-mobiliteit/werken-in-het-voortgezet-onderwijs/imago-van-het-docentenvak>

¹²¹ Volgens de Keuzegids 2018 is de Radboud Universiteit de één na beste brede, klassieke universiteit. Alleen de Rijksuniversiteit Groningen, met wie Nijmegen in 2017 al de eerste plaats deelde, scoort hoger. Ook de HAN scoort met een vijfde plaats in de categorie grote hogescholen niet onverdienstelijk. Zie

<https://www.ru.nl/start/corporate/nieuws/nieuws/han-stabiel-in-kwaliteit>

<https://www.han.nl/start/corporate/nieuws/nieuws/han-stabiel-in-kwaliteit>

¹²² Redacteuren van het consumentenprogramma Radar belden met 78 uitzendbureaus. In het gesprek werd door de redactie gezegd dat het kantoor recentelijk een vervelende ervaring had gehad met Marokkanen, Surinamers of Turken. De vraag was of de intercedent daar rekening mee kon houden. Van de 78 benaderde uitzendbureaus beantwoordde 47 procent de vraag positief, 14 procent legde de verantwoordelijkheid bij de opdrachtgever neer, 36 procent zei 'nee' en 3 procent nam geen beslissing. Zie voor een reportage over dit onderzoek: <https://radar.avrotros.nl/uitzendingen/gemist/29-01-2018/discriminatie-door-uitzendbureaus>

¹²³ Zie bijvoorbeeld: H. Spies, S. Tan, M. Davelaar (2016), De jeugd maar geen toekomst. Naar een effectieve aanpak van sociale uitsluiting.

inwoners zonder migratieachtergrond uit die wijken. Werkgevers hebben een negatief beeld van deze groepen. Ook oudere werkzoekenden hebben ook te maken met door negatieve beeldvorming ingegeven arbeidsmarktdiscriminatie.¹²⁴ Dit is eveneens vooral een landelijk en geen specifiek Nijmeegs probleem.

De gemeente Nijmegen heeft recentelijk samen met een aantal andere gemeenten meegedaan aan een pilot met anoniem solliciteren. In de pilot waren naam, geboorteplaats en geboortedatum niet langer zichtbaar op sollicitatiebrieven. De meeste gemeenten, waaronder Nijmegen, zijn echter inmiddels gestopt met de pilot omdat er geen merkbaar effect bleek te zijn op het aannemen van personen met een migratieachtergrond en ouderen.¹²⁵

Aansluiting van het wervings- en zoekgedrag

Wat aansluiting tussen wervings- en zoekgedrag betreft, geldt voor Nijmegen hetzelfde als voor de rest van Nederland. Werkgevers en werkzoekenden vinden elkaar steeds beter door internet: vacaturesites, cv-databanken en sociale media verkleinen de intransparanties op de arbeidsmarkt. Virtuele matchingsinstrumenten worden steeds beter. Uitzendbureaus vertrouwen erop dat hun doelgroep deze instrumenten gebruikt en sluiten hierdoor hun vestigingen in drukke winkelstraten of bij het station en gaan zich op bedrijfsterreinen bij de werkgevers vestigen. De bureaus worden daardoor minder toegankelijk voor uitkeringsgerechtigden.

3.4 Samenvatting

De belangrijkste conclusies uit dit hoofdstuk zijn de volgende:

1. De arbeidsmarkt is en blijft krap voor veel technische beroepen. Het door werkgevers gevraagde niveau stijgt steeds vaker door naar mbo-plus.
2. De krapte in de zorg neemt toe. Met name verpleegkundigen en verzorgenden en specialistische opgeleiden zijn schaars. Die willen vervolgens ook niet werken in de verpleeghuizen, verzorgingshuizen en thuiszorg (VVT). In de zorg neemt echter de klinische oriëntatie af. Extramuraal en preventie wordt belangrijker. Dit maakt bijscholing nodig.
3. Zorgpersoneel met een multiculturele achtergrond is nodig, maar moeilijk te vinden. Dit geldt ook voor politieagenten.
4. Tekorten in het onderwijs nemen toe. Dit betreft met name het basisonderwijs en techniekdocenten.
5. In de logistiek is er zowel een tekort aan chauffeurs als aan specialisten en managers.
6. De horeca kent tekorten aan koks en gastvrouwen/-heren.
7. De bouw kent groeiende tekorten aan technisch opgeleiden. Dit geldt door de energietransitie nog in sterkere mate voor de installatiebranche. Daar speelt ook dat voor de installatie van warmtepompen een hoger niveau nodig is en dat Poolse monteurs dreigen terug te gaan naar het land van herkomst.
8. De Nijmeegse ICT-sector heeft een dynamisch karakter, veel start-ups. De tekorten aan ICT'ers stijgen snel. Dit komt door de digitalisering/robotisering, door achterstallig onderhoud aan verouderde systemen en doordat meer maatregelen nodig zijn op het gebied van cyber security. Er stromen te weinig afgestudeerden met "harde" ICT-kennis

¹²⁴ Ook jongeren met uitkering hebben te maken een negatieve beeldvorming onder werkgevers. In tijden van hoogconjunctuur doen werkgevers echter eerder een beroep op hen dan op ouderen.

¹²⁵ Zie: <https://eenvandaag.avrotros.nl/item/gemeenten-zien-niks-in-anoniem-solliciteren-als-wapen-tegen-discriminatie/>

(hardware, programmatuur) uit de opleidingen. ICT-vaardigheden worden verder ook belangrijker voor andere medewerkers dan de ICT-ers.

9. Meer in het algemeen neemt de vraag naar hbo-specialisten toe. Er is een toenemende vraag naar hoger opgeleiden. Die moeten een t-shaped profiel hebben: naast vakinhoudelijke en digitale kennis ook sociale vaardigheden.
10. Van de gediplomeerde schoolverlaters komen eigenlijk alleen jongeren zonder startkwalificatie en kunststudenten moeilijk aan het werk.
11. Een deel van de werkzoekenden heeft een taalachterstand. Aanpak van laaggeletterdheid blijft essentieel.
12. Voor lager dan mbo-3 opleidingsniveaus zijn in de transport, logistiek en bouw zeker kansen en moeilijk vervulbare vacatures. De fysieke eigenschappen van werkzoekenden zijn daarbij vaak wel een probleem.
13. In de zorg lijken door de grote tekorten aan mbo-verpleegkundigen en verzorgenden de helpende op niveau 2 weer in beeld te komen.
14. Als inburgering niet lukt hebben vluchtelingen een aanzienlijke schuld, de re-integratie verder bemoeilijkt.
15. De armoedeval en in combinatie daarmee het feit dat een parttime baan vaak voor werkzoekenden de enige optie is zorgt voor werkende armen. Werknemers wisselen gemakkelijk van baan als er een hoger salaris wordt aangeboden.
16. Migranten hebben te maken met arbeidsmarktdiscriminatie.
17. Uitzendbureaus trekken naar bedrijventerreinen omdat steeds vaker sprake is van virtuele matching. Dit bemoeilijkt het zoekgedrag van werkloze werkzoekenden.
18. Zorg (en dan met name de ouderenzorg) en het onderwijs hebben te maken met een imago probleem van vies of zwaar werk, lage salarissen en hoge werkdruk waardoor minder jongeren voor deze sectoren kiezen dan er nodig zijn.

4 De economie als motor voor de arbeidsmarkt

4.1 Stimuleren van de vraagzijde van de arbeidsmarkt

Bevorderen van werkgelegenheid

Het bedrijfsleven en instellingen vormen de primaire bron van werkgelegenheid. De economie is daarom de motor voor de arbeidsmarkt.¹²⁶ Tijdens de interviews met vertegenwoordigers uit het bedrijfsleven is opgevallen dat velen weinig of geen kennis hebben van het huidige beleid van de gemeente op gebied van het vergroten en het verbeteren van de vraag naar arbeidsplaatsen. In de ogen van het (geïnterviewde) bedrijfsleven ligt er wel een duidelijke rol voor de gemeente om het ontstaan en de groei van werkgelegenheid te faciliteren. Extra werkgelegenheid biedt kansen voor de werkloze inwoners. Dit is het geval wanneer de vacature voor de extra arbeidsplaats direct door een werkloze vervuld wordt. Het kan echter ook zo zijn dat een werkende de baan krijgt en vervolgens diens baan weer door een werkloze vervuld wordt: de "trek in de schoorsteen". Om die trek in de schoorsteen te bewerkstelligen is scholing van werknemers van groot belang (zie hoofdstuk 6).

Vormen van uitbreiding van werkgelegenheid

De groei van de bestaande bedrijven en instellingen is een belangrijke bron van nieuwe werkgelegenheid. De gemeente kan de groei van bedrijven en instellingen faciliteren bijvoorbeeld door te investeren in goede locaties en bereikbaarheid. Een andere bron van werkgelegenheid is als inwoners van Nijmegen als zelfstandige of startend ondernemer aan de slag gaan. Enkele geïnterviewden geven aan dat de toename van het aantal starters mede het gevolg is van de gereserveerdheid bij werkgevers om medewerkers in dienst te nemen. Het huidige ontslagrecht en bijvoorbeeld de loondoorbetaling bij ziekte zijn daar in hun ogen debet aan. De ontwikkeling van het aantal starters zit op een redelijk continu niveau ten opzichte van het totaal aantal vestigingen in Nijmegen, ook in vergelijking met andere 'kennissteden'.

Tabel 4.1. Startende bedrijven in Nijmegen en andere kennissteden

Starters KvK	2013	2014	2015	2016	2017
Kennissteden	15.562	16.136	16.179	16.587	17.352
Nijmegen	1.994	2.033	1.959	2.104	2.318
Starters% op totaal vestigingen					
Kennissteden	14%	13%	13%	13%	13%
Nijmegen	14%	14%	12%	13%	14%

Bron: PWE-Gelderland 2017

Het aantal zzp-ers in de regio rijk van Nijmegen is gegroeid van 64% in 2013 naar 70% in 2017 van het totaal aantal vestigingen.¹²⁷

Naast groei van bestaande bedrijven (scale-ups) en opstarten van nieuwe bedrijven (start-ups) is actieve acquisitie van bedrijven en instellingen een bron van nieuwe

¹²⁶ Stimulering van de economie is daarmee een belangrijk arbeidsmarktinstrument. Dat betekent trouwens niet dat vergroting van de werkgelegenheid het enige doel van economisch beleid is. Stimulering van (bepaalde delen van) de economie kan ook andere doelstellingen dienen. Het arbeidsmarktbeleid dekt hiermee niet het hele economisch beleid af.

¹²⁷ Bron: gemeente Nijmegen.

banen. Daarnaast is er nog de spontane vestiging van bedrijven of afsplitsingen, zoals van NXP. De gemeente moet dit soort initiatieven maximaal faciliteren, de provincie noemt dit het Rode Loper beleid. Hier hebben de EZ-afdelingen en Oost NL een rol in. Oost NL is de ontwikkelingsmaatschappij voor de versterking van de regionale economieën van Oost Nederland.

Het belang van arbeidsmarktbeleid voor economische ontwikkeling

Economisch beleid is een belangrijke factor voor het arbeidsmarktbeleid: meer bedrijvigheid levert meer banen. Omgekeerd is dat ook het geval: wanneer niet goed of snel genoeg aan personeel is te komen, vertraagt dit de economische groei. Het is van belang in deze moeilijk vervulbare vacatures te voorzien door voldoende mensen op te leiden en hier vast te houden of door werkzoekende talenten uit de regio, de rest van Nederland of het buitenland te vinden. Je wil immers niet het risico lopen dat bedrijven gaan verplaatsen naar elders, omdat daar wel voldoende en gekwalificeerde arbeidskrachten beschikbaar zijn. Primair zijn bedrijven en instellingen zelf verantwoordelijk voor het invullen van de vacatures maar de gemeente kan een rol op zich nemen om hierin te faciliteren.

Handelingsperspectieven

Hieronder volgen vijf mogelijke handelingsperspectieven voor de gemeente om bedrijven en instellingen te faciliteren in hun groei en het aantrekken van personeel:

1. Afstemmen tussen alle ambtelijke organisaties met werkgeverscontacten in de regio

Nu zijn er verschillende plekken waar ondernemers en instellingen terecht kunnen:

- Economische Zaken in de verschillende gemeenten met hun bedrijvencontactfunctionaris of Ondernemerspunt (Nijmegen). Hier gaat het over de onderwerpen: locaties, vergunningen, ontwikkeling van bedrijventerreinen, mobiliteit, subsidies, parkeren, openbare ruimte, starten van een onderneming, milieu enz.
- Het Werkgeversservicepunt van het UWV (regionaal), hier is kennis van de Ziektewet en het arbeidsrecht aanwezig en het aanbod van werkzoekenden.
- Het WerkBedrijf (regionaal), hier is kennis over het aanbod van werkzoekenden.
- De OmgevingsDienst Rijk van Nijmegen ODRN (regionaal).

Op alle plekken zijn er veel contacten met bedrijven en instellingen. De aanwezige kennis zou over en weer meer kunnen worden gedeeld. Kennis van EZ over uitbreidingsplannen of krimp van bedrijven maakt het mogelijk om sneller in contact te komen over belangrijke werkgelegenheidszaken.

Beeld van de geïnterviewden

Op dit moment ervaart het bedrijfsleven de gemeente als een organisatie die werkt in 'silo's' waar weinig onderling overleg plaatsvindt. Werk en Inkomen en Economische Zaken werken al samen in de gemeente, maar ook daar is in de ogen van de gesprekspartners vanuit het bedrijfsleven verbetering mogelijk. Dit kan bijvoorbeeld door meer uitwisseling tussen de personen met ondernemerscontacten en het stroomlijnen van de intake: één (virtueel) loket naar buiten toe voor ondernemers. Echt één gezicht naar ondernemers vergt samenwerking van verschillende afdelingen en diensten binnen de gemeenten en externe partijen zoals het UWV. Bij de gemeente ligt de taak dit beter te integreren, aldus geïnterviewden. Mogelijk over de regiogemeenten heen, al is contact met de eigen gemeente ook van belang voor de

ondernemer. Om deze rol goed in te kunnen vullen, moet het voor de gemeente duidelijk zijn waar ondernemers behoefte aan hebben. Bij het bedrijfsleven leeft de sterke wens hierover met de gemeenten en wethouders in gesprek te gaan. Op grond van de interviews die hebben plaatsgevonden valt te constateren dat er geen gedragen overall beeld is waar de regio en de gemeente Nijmegen wat betreft het economisch beleid heen wil. Het contact met de ondernemers kan per regiogemeente anders verlopen, en er is een groot aantal 'tafels' maar het ontbreekt aan een regionaal afgestemde benadering en de communicatie hierover. Daarbij moet er niet alleen oog zijn voor de grote ondernemingen maar zeker ook voor het MKB.

2. Werk aan een goed woon- een werkklimaat:

Om schaarse kenniswerkers te behouden en aan te trekken, is een goed woon- en werkklimaat cruciaal. De regio kan zich profileren met de grote hoeveelheid studenten die jaarlijks voor de arbeidsmarkt beschikbaar komen. Daarnaast zou een actieve expat desk het voor internationale werkers eenvoudiger en aantrekkelijker kunnen maken om hier te vestigen.¹²⁸

3. Gezamenlijke kennisfaciliteiten

Innovatieve bedrijven clusteren graag samen omdat de (kennis)infrastructuur dan gedeeld kan worden en bedrijven van elkaar kunnen leren. Daarom zijn campussen zoals de Novio Tech Campus en Campus Heijendaal goed voor het aantrekken van innovatieve bedrijven. Een ander voorbeeld is het Chips Integration Technology Center (CITC) dat het MKB toegang biedt tot meer geavanceerde laboratoria. Hier kunnen ook studenten worden gekoppeld aan bedrijven, zodat ze van elkaar kunnen leren. Deze faciliteit biedt daarmee groeikansen voor bestaande ondernemers.

4. Faciliteren bij het opstellen van Human Capital Agenda's

Een Human Capital Agenda wordt gebruikt in de landelijke topsectoren.

Sectorale Human Capital Agenda's

Iedere topsector heeft een Human Capital Agenda: een actieplan om te investeren in zittend en toekomstig personeel. Deze agenda's bevatten onder andere een analyse van de behoefte aan Human Capital in de sector, een visie van de topsector op het onderwijs – van vmbo tot en met wo – en afspraken over bijdragen van het bedrijfsleven aan de uitvoering van de Human Capital Agenda. Voor die uitvoering wordt vaak een Human Capital Tafel ingericht waarin de voornaamste stakeholders vanuit bedrijfsleven, onderwijs en overheid zitten hebben.

Veel regio's hebben voor hun speerpuntsectoren ook Human Capital Agenda's gemaakt, bijvoorbeeld de regio Midden Brabant voor de sectoren logistiek, zorg, techniek en leisure. De regiogemeenten pakken daar een faciliterende rol met een regionale projectorganisatie die de Human Capital Agenda's vormgeeft, o.a. gefinancierd door de provincie, het Rijk en ESF. Maar ondernemers en het onderwijs blijven wel de belangrijkste stakeholders van een Human Capital Agenda. In de regio Rijk van Nijmegen is een begin gemaakt met een Human Capital Agenda Health & Energy en loopt ook een initiatief voor een Human Capital Agenda Logistiek.

¹²⁸ De huidige expat desk bevat vooral informatie over beschikbare woningen. De Radboud Universiteit wijst onder het kopje Expat desk door naar de Stadswinkel.

5. Investeer in de toekomstige beroepsbevolking

De gemeente kan voor de lange termijn een rol pakken door kinderen en jongeren zoveel mogelijk te stimuleren de kansberoepen voor de toekomst te gaan kiezen, zoals beroepen in Techniek, ICT en Zorg (zie verder hoofdstuk 6).

4.2 Keuze van de sectoren met kansen voor de werkgelegenheid

In de vorige paragraaf is beschreven welke rol de gemeente kan pakken om de werkgelegenheid te stimuleren. Ze kan daarbij kiezen voor een smal of breed investeringsscenario. Er zijn in de interviews drie scenario's besproken.

1. Economisch-gericht investeringsscenario: *er worden specifieke sectoren gestimuleerd waar het effect op de economie en de vraag naar arbeid het grootst is, bijvoorbeeld stuwende economische activiteiten in Health & Hightech.*
2. Specifiek investeringsscenario: *er wordt geïnvesteerd in een aantal specifieke sectoren die van belang zijn voor de hele regio bijvoorbeeld: leisure/toerisme, watergebonden bedrijvigheid en logistiek en distributie.*
3. Breed investeringsscenario: *er wordt breed geïnvesteerd, bijvoorbeeld naast genoemde sectoren ook in persoonlijke dienstverlening, detailhandel, bouwsector, etc.*

Economisch-gericht investeringsscenario

Voor een economisch veerkrachtige regio en stad is de aanbeveling te kijken naar kennisintensieve en onderscheidende werkgelegenheid die niet gemakkelijk in andere regio's en (lage lonen) landen gerealiseerd kan worden. Dit biedt vooral banen voor hoger opgeleiden die daarmee aan de stad worden gebonden. Vervolgens zorgen trickle-down effecten (zie hoofdstuk 2) ervoor dat ook meer banen voor anders opgeleiden en werkzoekenden beschikbaar komen.

Waarom is het belangrijk om voor branding en een scherp economisch profiel te kiezen als regio?

Regio's die het goed doen hebben vaak een heel duidelijk economisch profiel. Dit zie je eigenlijk overal in de economie terug; specialisatie loont. Voor zowel individu als bedrijf als regio geldt dat het specialiseren in een bepaalde activiteit betekent dat je er beter in wordt. Dat je schaalvoordelen kunt halen. Dat je beter kunt innoveren, etc. Dus de les is, als je succesvol wilt zijn moet je keuzes maken en je specialiseren.

Te scherp specialiseren, kent echter ook risico's. Stel dat door een nieuwe techniek of een nieuw product jouw industrie een zware klap krijgt, dan kan dat een enorme dreun geven als je net daarin gespecialiseerd bent. Om dat soort risico's te vermijden is het goed je te specialiseren in een aantal, gerelateerde, activiteiten. Dit geeft zowel een buffer in zware tijden (soort waterbed) en door de aanwezigheid van meerdere gerelateerde activiteiten zie je vaak meer innovatie/kruisbestuiving ontstaan. Oftewel:

→ specialiseer je in een aantal activiteiten die gerelateerd zijn.

Volgende vraag is dan wat gerelateerde activiteiten zijn. Meestal zeggen we dan dat

activiteiten gerelateerd zijn als ze dezelfde technieken en skills gebruiken. Die overlap zorgt ervoor dat kennis en mensen nuttig zijn voor beide activiteiten. Dit geldt zowel voor theoretisch – en praktisch opgeleiden van alle niveaus. Gebruiken twee sectoren bv allebei veel lassers of elektriciens dan zijn ze gerelateerd. Maar ook twee sectoren die gebruik maken van state-of-the-art kennis over artificial intelligence (bv automotive en defensie) zijn gerelateerd. Door te kijken wat de bestaande voordelen van een regio zijn en de daaraan gerelateerde activiteiten te stimuleren/zoeken gebruik je als regio je bestaande resources het beste. Je kunt immers niet in alles goed zijn. Dus door een slimme specialisatie bouw je een sterke maar ook economisch robuuste structuur.¹²⁹

Van economische profilering (ook wel city/regio branding en –marketing genaamd) is bekend dat het altijd lastig is om keuzes te maken en dat het alleen effectief is als deze keuzes voor een periode van tenminste zes tot zeven jaar consistent worden uitgedragen; in woord en daad. Met een goede branding en citymarketing waarbij alle betrokken partijen zowel intern als extern de USP's van de regio Nijmegen benadrukken, ontstaat een klimaat waarbij gevestigde en nog te vestigen bedrijven en instellingen vertrouwen houden of krijgen in het (blijven) investeren in deze regio. Nu heeft Nijmegen in de ogen van veel geïnterviewden nog een onduidelijk profiel. Waarom zou je dan wel voor Nijmegen kiezen? Er zijn genoeg USP's om te benadrukken, zowel voor werkgevers als werknemers:

- *De nabijheid van Duitsland biedt een grote afzetmarkt*
- *Veel specialistische kennis op het gebied van health-tech, zorg en semicon*
- *Onderwijs heeft op alle niveaus veel te bieden; mbo, hbo en universiteit*
- *Rijk van Nijmegen biedt een aantrekkelijke woon-werk omgeving*

De provincie Gelderland heeft in 2017 een meerjarig bestuursakkoord gesloten met Arnhem en Nijmegen met als doel terug te keren in de top 10 van best presterende economische regio's. Daarbij hoort een investeringsagenda gericht op de sector Health (Nijmegen) en Energy (Arnhem), duurzaamheid en de binnensteden. De gemeente Nijmegen heeft in 2018 een plan van aanpak opgesteld om de sectoren Health en High Tech te versterken.¹³⁰ De snelle groei laat namelijk zien dat er veel potentieel is in deze beide sectoren, met een uitstraling op (inter-)nationaal niveau.

Het economisch-gericht investeringsscenario, dat zich vooral richt op de kenmerkende sectoren van de regio, wordt door geïnterviewden overwegend positief gewaardeerd. Vooral de sector waarin health en hightech (health-tech) gecombineerd worden, wordt door velen gezien als een logische keus voor de gemeente Nijmegen, al dan niet voor de gehele regio. Nijmegen onderscheidt zich hiermee en moet hierop voortbouwen. Binnen de "sector" health & high-tech leidt dat dan tot een onderscheid in health (de zorgsector zelf) plus de health-technologie (gekenmerkt door veel start-ups) een de ene kant en semicon (NXP, daarvan afgesplitste bedrijven en start-ups) aan de andere.

Health en High-Tech zijn hoogwaardige kennissectoren die van belang zijn voor een sterke regionale economie maar niet direct werkgelegenheid opleveren voor lager opgeleiden en uitkeringsgerechtigden. Indirect kan dit echter wel leiden tot extra werkgelegenheid voor deze groep. Denk hierbij aan het trickle down effect. Toeleveranciers van deze sectoren bieden vaak ook werkgelegenheid aan lager

¹²⁹ Bron: prof. dr. J. Knoben, hoogleraar bedrijfseconomie Radboud Universiteit.

¹³⁰ Plan van Aanpak Versterken Economische Kracht Health & High-Tech.

opgeleiden. Daarnaast worden door bedrijven die fundamenteel onderzoek doen naar technologieën op het gebied van health & hightech nieuwe ideeën geleverd voor producten. De volgende stap is dat die producten ook daadwerkelijk gemaakt worden, waarbij ook werk wordt gecreëerd op lager/praktisch niveau. Start-ups op de Novio Tech Campus, Campus Heijendaal en op andere plekken in de stad kunnen profiteren van de focus op Health & High-Tech aangezien zij vaak actief zijn op deze gebieden van health en hightech. De Novio Tech Campus is een zeer succesvolle Nijmeegse hotspot, gespecialiseerd in Health en High Tech. Sinds de start in 2013 vestigden zich meer dan 50 bedrijven met ruim 2.800 arbeidsplaatsen. De campus biedt start-ups en gevestigde bedrijven in Health veel extra's: bijvoorbeeld workshops, netwerken en uitstekende labs.

Specifiek investeringsscenario

In het specifiek investeringsscenario wordt geïnvesteerd in een aantal specifieke sectoren die van belang zijn voor de hele regio bijvoorbeeld: leisure/toerisme, watergebonden bedrijvigheid en logistiek en distributie. Dit scenario roept bij sleutelinformanten wisselende reacties op. Over de effecten voor de werkgelegenheid is het volgende te zeggen:

- De keuze voor leisure en toerisme is volgens een aantal sleutelinformaten logisch, aangezien de regio Rijk van Nijmegen zeer geschikt is voor de vrijetijdseconomie. Vooral voor lager geschoold personeel kan dit werkgelegenheid bieden. Zo gaat Wellness resort Thermen Berendonck in Wijchen circa 300 fulltime banen opleveren.¹³¹ Echter, dit zijn geen onderscheidende sectoren aangezien regio's in de buurt zich ook richten op deze sectoren waardoor er wellicht maar een beperkte groei mogelijk zal zijn.
- De logistiek in brede zin is door de nabijheid van Duitsland en de haven van Nijmegen een goede focus. Er zou moeten worden ingezet op een betere samenwerking met Duitsland. Om de logistieke sector optimaal te kunnen ontwikkelen zijn wel een aantal in hoofdstuk 1 genoemde infrastructurele versterkingen van groot belang. Daarmee komt niet alleen het directe Duitse achterland van de linker Rijnsoever in beeld, maar ook de rest van Noordrijn-Westfalen en de Bondsrepubliek.

In vergelijking met het vorige scenario, het economisch gericht investeringsscenario, levert dit scenario meer directe werkgelegenheid op voor lager opgeleiden. Het zijn echter deels wel sectoren zoals horeca (koks, gastheren/vrouwen), logistiek en watergebonden bedrijvigheid (chauffeurs, hoger geschoold logistiek personeel, binnenvaartschippers) waarin nu al een tekort aan werknemers is en waar op korte termijn moeilijk aan extra personeel te komen is. Hierdoor zal de impact op de werkeloosheid van extra focus op deze sectoren in eerste instantie gering zijn.

Breed investeringsscenario

Dit scenario, waarin geen focus wordt aangebracht, wordt overwegend negatief ontvangen, juist door het ontbreken van de focus. Daardoor zijn er minder kansen voor economische profilering. Over de effecten voor de werkgelegenheid wordt het volgende gezegd:

- De schaarse middelen die de gemeente heeft, worden in dit scenario teveel verdund, daardoor zullen de effecten minimaal zijn.
- Vanuit de onderkant van de arbeidsmarkt gezien kan dit wel een goede keuze zijn aangezien dit waarschijnlijk een breed aanbod aan arbeid voor laaggeschoolde werknemers oplevert.

¹³¹ <https://www.omroepgelderland.nl/nieuws/2105436/Wellnesscentrum-Berendonck-Wijchen-stap-dichterbij>

Algemene opmerkingen over scenario's en sectorkeuze

Naast opmerkingen die specifiek over één scenario gingen, hadden ook veel actoren algemene opmerkingen over de scenario's:

- Op dit moment voelt het ondernemersklimaat soms als een strijd van ondernemers tegen de gemeente, terwijl je samen ergens naar toe wilt. Vandaar dat de triple helix relatie ook zo belangrijk is. Alleen samen kun je op grote schaal duurzame oplossingen bereiken.
- Belangrijk is *dat* er een keuze wordt gemaakt en dat de gemeente deze keuze voor langere tijd vasthoudt. Op het moment wordt er teveel geswitcht qua focus.
- Als voorbeeld wordt er vaak gekeken naar 'Brainport Eindhoven'. Deze regio heeft een sterke branding. Er zijn sterke personen als economische trekkers die smool geven aan deze profilering. Deze personen zijn in Nijmegen lastiger te vinden.
- Er zal gekeken moeten worden naar wat de sectoren verbindt, de zogenaamde cross-overs. Voorbeelden hiervan zijn de IT competenties die in deze regio een cross over kunnen opleveren, zoals tussen health en IT sector en tussen logistiek en IT sector.¹³² Ook tussen installatie en zorg zijn connecties aan te treffen.
- Fundamenteel onderzoek is belangrijk, maar het moet ook vertaald worden naar mbo- en hbo-functies.
- Een goede aanvulling is de focus op de semiconductor. Deze industrie levert rond de 2.500 banen voor de regio en is groeiende. Het behouden van deze industrie in de regio is ook belangrijk voor de health-tech en de energy sector aangezien deze sectoren gebruik maken van chips geproduceerd in de semicon sector. De semicon industrie zorgt voornamelijk voor banen op HBO/WO niveau. De aanwezigheid van grote spelers in de semicon industrie zoals NXP, Amplion en Nexperia zorgt ervoor dat er ook veel toeleveranciers zijn voor deze bedrijven die machines voor de sector bouwen en onderhouden. Dit levert werkgelegenheid op voor mbo niveau 4 opgeleiden.

Advies voor het investeringsscenario voor de regio Rijk van Nijmegen

Maak een keuze voor een combinatie van sectoren die werkgelegenheid oplevert voor alle opleidingsniveaus om zo tegemoet te komen aan de hele beroepsbevolking. Voor het Rijk van Nijmegen zijn dat in elk geval: zorg, health-tech en semicon. Daarnaast zijn vervoer en logistiek, leisure en wellness en de installatiebranche relevante sectoren. Wanneer de maakindustrie bereid is daarin te investeren, kan op termijn ook de circulaire economie aan dit rijtje worden toegevoegd.

De volgende tabel geeft een indruk van de omvang van de verschillende sectoren per gemeente. Hierop is soms sprake van overlap.¹³³ De werkgelegenheid in de gemeente Nijmegen betreft vaak inwoners van de regiogemeenten (zie paragraaf 2.3).

¹³² Ook meer in het algemeen is het zaak aandacht te besteden aan IT-competenties. Die zijn in bijna alle sectoren relevant. Hoofdstuk 6 gaat hier verder op in.

¹³³ *Health* omvat farmaceutische en medisch-technische industrie en groothandel UMC's en medische R&D. *Health/medisch cluster* bevat in aanvulling hierop de rest van de gezondheidszorg inclusief gezondheidszorg-ondersteunende bedrijven. *Maakindustrie* omvat de totale industrie. *Transport/Logistiek* omvat ook de sector groothandel. *Food cluster* omvat de voedingsindustrie en de daarbij behorende groothandel en R&D. *Agro-complex* omvat in aanvulling daarop ook de primaire landbouw en de genotmiddelenindustrie. Onder *recreatie/toerisme* vallen horeca, cultuur, recreatie en sport en delen van andere sectoren met een connectie met recreatie en toerisme. Onder creatieve *industrie* vallen uitgeverijen, film, radio en TV, architecten, de reclamesector en de cultuursector. *Energie/milieu* omvat de winning en distributie van fossiele energie, de aan energie gekoppelde maakindustrie, de nutsbedrijven, de afvalbedrijven en de aan energie gekoppelde groothandel en R&D.

Tabel 4.2. Werkgelegenheid (aantal banen) in speerpunt- en overige relevante sectoren¹³⁴

	Nijmegen	Beuningen	Berg en Dal	Heumen	Wijchen	Mook en Middelaar	Druuten
Health	10.470	70	130	30	100	0	0
Health/medisch cluster	28.680	1.470	4.210	880	1.520	190	470
Maakindustrie	6.270	760	410	260	2.450	160	800
Transport/Logistiek	6.480	1.130	570	330	2.720	70	750
Recreatie/Toerisme	6.790	560	1.230	660	930	340	280
Energie/milieu	5.740	470	180	200	780	120	320
Onderwijs	12.780	300	1.050	260	870	140	640
Agro-complex	2.010	710	420	250	1.610	30	380
Creatieve industrie	3.500	260	330	240	410	80	310
Food cluster	1.610	500	110	60	1.310	0	120

Bron: PWE Gelderland 2017

Het uiteindelijke advies komt derhalve neer op een combinatie van een economisch gericht investeringsscenario voor de onderscheidende sectoren binnen Health & High Tech en een specifiek investeringsscenario voor een aantal andere sectoren vanwege hun belang voor de regionale arbeidsmarkt. De regiogemeenten kunnen samen bekijken welke gemeenten samenwerken voor welke sectoren. Sommige ondernemers kunnen lokaal bediend worden (denk aan horeca en detailhandel), sommigen regionaal (denk aan semicon). Daarbij kunnen de gemeenten samenwerken met de vele tafels waar ondernemers, onderwijs en overheid elkaar ontmoeten (zie bijlage 2).

Aanvullend daarop kunnen voor deze specifieke sectoren Human Capital Agenda's worden opgesteld en Human Capital Tafels worden ingericht.

- Zoals boven gesteld wordt er gewerkt aan een HC Agenda Health & Energy met specifieke aandacht voor health-tech en semicon.
- In de zorg zelf worden personele vraagstukken geagendeerd vanuit Werkgeversvereniging in Zorg en Welzijn (WZW).
- Daarnaast is verder voort te bouwen op al lopende initiatieven in de logistiek vanuit het Logistiek Expertise Centrum.
- Op termijn kan ook worden gedacht aan een HC Agenda installatie.
- Op het gebied van Recreatie, toerisme en vrije tijdseconomie lijkt het aanbevolen eerst te komen tot een gestroomlijnde regionale aanpak en pas daarna de aandacht te richten op het specifieke aspect human capital.

¹³⁴ Ter vergelijking: de detailhandel kent regionaal in 2017 ruim 16.500 banen, de bouw bijna 7.000 banen en de overheid circa 5.000 banen.

4.3 Samenvatting

De belangrijkste conclusies uit dit hoofdstuk zijn de volgende:

Stimuleren van de vraagzijde van de arbeidsmarkt

1. Vervulling van vacatures voor bedrijven door goede samenwerking tussen kennis van (uitbreidende) ondernemers van EZ enerzijds en kennis van bestaande personele vraag van UWV en WerkBedrijf anderzijds. Daardoor meer zicht op moeilijk vervulbare vacatures, onder andere in speerpuntsectoren (energietransitie, high-tech).
2. Ook op andere punten aansluiten op de behoefte van het bedrijfsleven aan meer contact met de gemeente. Zorg voor een lange-termijn relatie. Op termijn kun je één ondernemersservicepunt inrichten.
3. Stimuleren van ondernemerschap: starters en zzp'ers.
4. Stimuleren van doorstroom binnen bedrijven: als werkenden moeilijk vervulbare vacatures invullen, ontstaat mogelijk werkgelegenheid voor werkzoekenden.
5. Aantrekkelijk zijn voor innovatieve bedrijven en schaarse kenniswerkers door een gunstig vestigings-, woon- en leefklimaat te creëren.

Keuze van de sectoren met werkgelegenheid

6. Stimulering van de sectoren die kenmerkend zijn voor Nijmegen: health, health-tech, semicon. Dit kan gebruikt worden voor branding van de regio. Continuïteit en consistentie van economisch beleid zijn belangrijk. Niet telkens van speerpuntsectoren wisselen. Expliciete communicatie hierover met stakeholders (overheden, ondernemers, onderwijs).
7. Stimulering van sectoren met werkgelegenheidsperspectieven: naast health, health-tech, semicon: leisure & wellness, vervoer en logistiek, installatie en op termijn circulaire economie.
8. In deze sectoren human capital agenda's opstellen waarvan de Ondernemers eigenaar zijn, Onderwijs randvoorwaardelijk betrokken en de gemeenten faciliterend.

5 Kansen voor uitkeringsgerechtigden

5.1 Een grote en urgente uitdaging

De afgelopen jaren is, mede door de inspanningen van het WerkBedrijf en het UWV, de omvang van de bijstandspopulatie afgenomen. In het huidige economische klimaat zijn degenen met de minste afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk gekomen. Deze groep stroomt ook minder snel in de bijstand. Daarbij is op dit moment de beperking van de WW-duur ook een positieve omstandigheid: men gaat sneller en actiever naar werk zoeken.

Tegelijkertijd is het resterende bestand nog steeds van aanzienlijke omvang. Er is steeds meer sprake van complexe problematiek, zoals schulden en psychische problemen. Ook zaken als het moeten verlenen van mantelzorg of de zorg voor jonge kinderen kunnen zwaar drukken op bijstandsgerechtigden. Dat de afstroming van het bestand ertoe leidt dat een groep met een grote afstand tot de betaalde arbeid is overgebleven, komt deels ook doordat een aantal jaren geleden de doelgroep van de bijstand is uitgebreid: door de afsluiting van de Wajong voor jonggehandicapten met enig arbeidsvermogen en de afsluiting van de Wet Sociale Werkvoorziening voor nieuwe instroom. Ook de verdere afbouw van gesubsidieerde arbeid in combinatie met de bezuinigingen op het participatiebudget spelen hierbij een rol. Daarbij komt ook nog de toestroom van vluchtelingen.

Kortom: er is sprake van een nog steeds omvangrijke doelgroep. Voor het grootste deel van de groep is het erg moeilijk om aan te haken bij de prestatiegerichte arbeidsmarkt. De flexibiliserende arbeidsmarkt, aangejaagd door de Wet Werk en Zekerheid in 2015, en het feit dat werkgevers steeds meer verantwoordelijk zijn geworden voor de kosten van ziekte, scheppen een complicerende maatschappelijke context. Er is dus méér investering nodig, zoals bijvoorbeeld een complete opleiding, jobcoaching en loonkostensubsidie, met minder budget. Nu werkgevers door de economische context eerder zijn over te halen arbeidsaanbod met een afstand tot de arbeidsmarkt een kans te geven, liggen er kansen. Dit laatste vergroot de urgentie van het maken van keuzes om de korte termijn.

5.2 WerkBedrijf en UWV als actoren in de werkloosheidsbestrijding

Binnen deze context gebeurt er in de regio Rijk van Nijmegen al het nodige met betrekking tot re-integratie van bijstands- en andere uitkeringsgerechtigden. Het WerkBedrijf is daarbij de regionale schakel in de arbeidsbemiddeling van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het werkt samen met de afdelingen Inkomen van de gemeenten. De door Divosa in een recente publicatie aangegeven tien meest ingezette maatregelen op dit gebied worden ingezet. Het gaat om: intensieve werkgeverscontacten, begeleiding naar regulier werk, banen zoeken of creëren, recht op een uitkering controleren, inzet op jongeren (vooral sluitende aanpak), recht op een uitkering bij aanvraag scherp controleren en nadruk leggen op werk zoeken, parttime en flexibel werk stimuleren, werkactiviteiten inzetten (gesubsidieerd of met behoud van uitkering), handhaven en aandacht voor mensen die lang in de uitkering zitten.

Het WerkBedrijf realiseert resultaten vanuit de behoefte van werkgever te zoeken naar de juiste kandidaten. Nu de meest kansrijke groep binnen die voor de Participatiewet zo langzamerhand aan het werk is geholpen, is er zeker geen reden om de activiteiten

van het WerkBedrijf te verminderen. In een krappe arbeidsmarkt zijn zoals gezegd werkgevers ook bereidwillig om na te denken over de plaatsing van uitkeringsgerechtigden. Ook blijft er sprake van nieuwe instroom, bijvoorbeeld uit het speciaal onderwijs of doordat mensen de draad op één of andere manier zijn kwijt geraakt. Omgekeerd zijn er ook uitkeringsgerechtigden die andere problemen zoals met gezondheid of schulden, hebben weten te overwinnen en daarna beschikbaar komen voor de arbeidsmarkt.

Ook het UWV bemiddelt een aanzienlijk aantal werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt, zowel via digitale matching als via persoonlijke dienstverlening, vanuit de WIA, de WW en de Wajong. Hoewel het UWV een landelijk orgaan is, zijn er in de samenwerking zeker mogelijkheden om hun taken regionaal in te kleuren.

Uit de gesprekken met de sleutelinformanten komen een aantal suggesties voor verdere optimalisatie van de werkzaamheden:¹³⁵

- *De dienstverlening van WerkBedrijf, UWV (en gemeenten) op het gebied van re-integratie en personeelsvoorziening zou nog bekender kunnen worden bij bedrijven. Idealiter zouden bedrijven wanneer ze personeel nodig hebben hiermee steeds contact moeten opnemen om te peilen welke potentiële werknemers zij beschikbaar hebben.*
- *Het is zaak de activiteiten te richten op grote sectoren waar kansen liggen zoals de zorg, de horeca, de logistiek en de detailhandel, dit gebeurt al via de kansberoepen (gerichte leer-werktrajecten in krapte beroepen) en zou mogelijk uitgebreid kunnen worden.*
- *Er is nog veel focus op kleinere participatietrajecten. Die zouden volgens sleutelinformanten deels zijn gebaseerd op wensen om bijvoorbeeld de exploitatie van een bepaalde organisatie sluitend te houden. Dit kan ook een doel zijn maar dan is de uitstroom naar werk niet de drijfveer en is de vraag of er re-integratiemiddelen moeten worden ingezet.*
- *Er valt te denken aan uitbreiding van arbeidspool-achtige constructies. Te denken valt hierbij aan samenwerking met Werkgeversvereniging in de Zorg en Welzijn (WZW) en/of het regionale onderwijs. In de sector is de komende tijd sprake van een forse vervangingsvraag.*
- *Om deze moeilijke doelgroep aan het werk te helpen en vervolgens te houden is persoonlijk contact belangrijk, waarbij in het beste scenario ze worden begeleid door één vast contactpersoon. Een jobcoach kan ook ondersteuning bieden aan een werknemer zodat diegene sneller en beter deel kan nemen in het arbeidsproces. Zo kan een jobcoach helpen met inwerken en algemene begeleiding bieden. Jobcoaching is een gecertificeerd beroep. Het WerkBedrijf zet jobcoaching al veel en geregeld in met interne jobcoaches en externe jobcoaches. Jobcoaching is succesvol gebleken in de installatietechniek, waar jongeren intens zijn begeleid totdat ze een vaste baan hadden. Er worden in de zorg ook kansen gezien voor jobcoaching gezien kwaliteit daar een belangrijk aspect is. Het proces is kostenintensief en de efficiëntie valt soms te betwisten, maar sluit daardoor juist goed aan op de noden van de moeilijkere doelgroep waar het WerkBedrijf nu mee te maken heeft. Het is derhalve zaak, nu het meer moeite zal kosten kandidaten aan het werk te krijgen, dit instrument bij het WerkBedrijf in te blijven zetten.*
- *Nieuwe, digitale hulpmiddelen kunnen – in aanvulling op de persoonlijke dienstverlening die voor veel van de huidige uitkeringsgerechtigden*

¹³⁵ Het gaat om acties waarvan in eerder onderzoek ook het effect is bewezen. In het kader van de arbeidsmarktanalyse was het trouwens niet mogelijk om exact vast te stellen in hoeverre het WerkBedrijf of UWV op bepaalde gebieden al stappen heeft gezet.

noodzakelijk is - helpen in het in contact brengen van werkgevers en werknemers. Zo zouden digitale matchingsinstrumenten gebaseerd op competenties de behoeftes van werkgevers en werkzoekenden in kaart kunnen brengen en potentiële matches kunnen bieden. Een e-scan kan peilen of iemand ondernemersbloed heeft. Het UWV heeft op dit gebied ook steeds meer ondersteunende ICT beschikbaar.

- In aanvulling hierop is transparantie van bestanden van belang. Systemen moeten zoveel mogelijk worden geïntegreerd. Men moet bij elkaar geschikte kandidaten voor vacatures kunnen vinden.*
- Ook samenwerking is belangrijk om uitkeringsgerechtigden aan het werk te helpen. Ondernemers zouden een meer centrale rol kunnen innemen in het begeleiden van bijstandsgerechtigden naar werk. Zij moeten ook duidelijk maken welke vaardigheden en kennis nodig zijn op de actuele arbeidsmarkt. Daarvoor is het wel nodig om eerst de nodige contacten met werkgevers te leggen.*

In dit verband is nog te wijzen op de deelname van Nijmegen aan een landelijk experiment met zogenoemde regelarme bijstand. Onderzocht wordt welke begeleiding van mensen in de bijstand het beste werkt. De deelnemende bijstandsgerechtigden in Nijmegen zijn verdeeld in drie groepen. Een groep krijgt een uitkering, mag daarnaast bijverdienen en heeft geen arbeids- of re-integratieplicht. De tweede groep mag ook bijverdienen, wordt intensief begeleid en behoudt de arbeids- of re-integratieplicht. Voor de derde groep, de controlegroep, blijft alles bij het oude. De pilot, die wordt uitgevoerd door WerkBedrijf Rijk van Nijmegen loopt van eind 2017 tot 1 oktober 2019. De Radboud Universiteit onderzoekt de effecten ervan.¹³⁶

Ten slotte zou nog nadrukkelijk aandacht kunnen worden besteed aan de opties voor parttime werk. Het gaat dan om opties als no-risk regelingen, vergoeding van kinderopvang en reiskosten, begeleiding, behoud van armoederegelingen, e.d..

5.3 Opleiden, in samenwerking met sectoren

Bij de re-integratie van mensen in de bijstand is de verleiding groot om ze zo snel mogelijk op werk te willen plaatsen. De grootste uitdaging ligt er echter in om een ieder op een zo goed mogelijke plek te krijgen, waarbij zo min mogelijk risico is op uitval. Het moet gaan om bestendige banen. Dat levert op de langere termijn ook het meest op omdat iemand niet weer na verloop van tijd uitkeringsafhankelijk wordt. Bovendien wordt de werkgever op die manier ook het meest geholpen en dat is weer goed voor de regionale economie en werkgelegenheid. In veel gevallen betekent dat investeren in scholing. Uit onderzoek is bekend dat het scholen van werkzoekenden op korte termijn leidt tot een lagere uitstroom maar op lange termijn leidt tot hogere uitstroom. Veel bijstandsgerechtigden hebben geen startkwalificatie en kunnen ook niet op dat niveau werken. Als zij naar werk worden geleid, blijven zij kwetsbaar: bij de volgende economische crisis komt hun baan al snel weer op de tocht. Investeren in langdurige scholing maakt ze minder kwetsbaar. Dit begint vaak met het investeren in het opheffen van laaggeletterdheid. Geletterdheid is een basisconditie voor deelname aan de arbeidsmarkt en de samenleving.¹³⁷

¹³⁶ Het maximale bijverdienbedrag voor de eerste twee groepen is 200 euro per maand, waarvan 50% mag worden gehouden. De begeleiding van de tweede groep bestaat uit groepsbijeenkomsten, die coachend van aard zijn en uitgaan van de wensen van de deelnemers (op het gebied van (vrijwilligers)werk en de inzet van instrumenten). Zie: <https://www.zorgwelzijn.nl/experimenteren-met-de-bijstand-hoe-doen-ze-dat-in-nijmegen>; <https://www.nijmegen.nl/over-de-gemeente/dossiers/dossier-proef-met-bijstand>.

¹³⁷ De regio zet hiertoe ook een coördinator in.

Scholing van bijstandsgerechtigden

Scholing van bijstandsgerechtigden is echter geen sinecure. Ten eerste zijn veel bijstandsgerechtigden niet schoolbaar of niet leerbaar in het huidige systeem.¹³⁸ Een flink deel heeft niet de cognitieve vermogens, een ander deel niet de motivatie. Ten tweede ontbreekt vaak de motivatie om, zonder concreet uitzicht op een baan, aan een opleiding te beginnen. Een deel van de groep is met maatwerk (kleine klasjes, veel begeleiding etc.) echter wel (eerst leerbaar en dan) schoolbaar te maken.

Het meest voor de hand ligt het om zoveel mogelijk aan te sluiten op de praktijksituatie, en daarmee opleiding in de praktijk te faciliteren. Voor bijstandsgerechtigden die schoolbaar zijn, is een praktijkgerichte aanpak vaak veel aantrekkelijker dan een meer schoolse setting. Daartoe zouden afspraken met sectoren en onderwijsinstellingen gemaakt kunnen worden. Er ontstaan dan bbl-achtige settings waarbij uitkeringsgerechtigden in de praktijk vaardigheden opdoen, eventueel aangevuld met een beperkte mate van theoretisch onderwijs, maar waarbij de opgedane vaardigheden worden gecertificeerd zodat de kandidaat kan aantonen over deze vaardigheden te beschikken. In het mbo wordt momenteel al gewerkt met keuzemodules: bijstandsgerechtigden zouden één of enkele modules kunnen volgen in plaats van een hele opleiding. Ze krijgen dan ook een bedrijfstakcertificaat bij succesvolle afronding.

Een dergelijk systeem van opleiden in de praktijk, gekoppeld aan deelcertificeringen, ligt het meest voor de hand om op te zetten in sectoren waar de komende jaren vraag zal zijn naar arbeidskrachten, zoals de logistiek, horeca/toerisme en de beveiliging, waarvoor geen lange opleidingen nodig zijn. In al deze sectoren zijn, behalve de opleiding, weer andere specifieke barrières die toetreding door uitkeringsgerechtigden kunnen bemoeilijken, zoals onregelmatige tijden en flexibele contracten in de toeristische sector en een verklaring van goed gedrag in de beveiliging. Maatwerk in de begeleiding van uitkeringsontvangers en samenwerking met de werkgevers zijn daarom uitermate belangrijk.

Re-integratie van uitkeringsgerechtigden kan op deze wijze in bescheiden mate bijdragen aan het oplossen van discrepanties op de arbeidsmarkt: door ze op te leiden voor het laaggekwalificeerde werk kunnen meer specialistische opgeleide mbo'ers doorschuiven naar functies op hoger niveau, etc.

Projecten Kansberoepen

Een voorbeeld van intensieve scholing zijn de projecten Kansberoepen. Die zijn door het WerkBedrijf in het leven geroepen om concrete arrangementen met werkgevers af te sluiten, in samenwerking met het ROC. Na de scholing volgt voor werkgevers ook nog loonkostensubsidie. Het gaat om een hele intensieve manier van begeleiden, maar dit lijkt succesvol te zijn. In Nijmegen heeft dit project betrekking op 225 bijstandsgerechtigden in de periode 2017-2019.

Scholing van WW'ers en met ontslag bedreigde werknemers

Voor de scholing van bijstandsgerechtigden is de gemeente verantwoordelijk. Voor andere groepen uitkeringsgerechtigde werkzoekenden ligt de verantwoordelijkheid bij

¹³⁸ Met de begrippen leerbaar en schoolbaar wordt onderscheid gemaakt tussen leerlingen die kunnen leren (hier cognitief toe in staat zijn) en leerlingen die willen leren (het gedrag vertonen dat noodzakelijk is om binnen onderwijsinstellingen een opleiding te kunnen volgen).

UWV, voor met ontslag bedreigde werknemers bij het bedrijfsleven. Naast diverse regelingen voor mensen met een arbeidsbeperking die door het WerkBedrijf worden toegepast, kent het UWV voor de verschillende uitkeringen diverse mogelijkheden voor het volgen van scholing. Voor met ontslag bedreigde werknemers verschillen de regelingen per bedrijfstak. Vaak is er meer mogelijk wanneer men naar een andere functie in de eigen bedrijfstak wordt geschoold dan wanneer men aangewezen is op een omscholing naar een andere sector.

De centra vakopleiding terughalen?

Tot 2002 bestonden de centra vakopleiding. Met name de technische centra waren een groot succes. Werkzoekenden werden er opgeleid naar beroepen met vraag op de arbeidsmarkt. Dit gebeurde met de zogenaamde methode van Hoofdelijk Versnelde Scholing (HVS). Werkzoekenden konden op bijna ieder moment instromen in de opleidingen en volgden een op het vak gerichte opleiding zonder toeters en bellen. Naast een effectieve was het echter ook een dure methode. Voor een ROC is het onder de huidige bekostiging niet te realiseren. Wanneer men tegen reguliere tarieven les wil geven dan moet de ratio docent/leerlingen minstens 1 op 16 zijn. Om een centrum vakopleiding-achtige opleiding te organiseren is er extra financiering vanuit overheid en bedrijfsleven nodig.

Preventieve arbeidsmarktgerichte scholing voor de gehele beroepsbevolking

Waar flexibiliteit en intersectorale mobiliteit nodig zijn, blijkt de markt niet in staat de mismatch zelf op te lossen. Hier kunnen lokale en regionale overheden verantwoordelijkheid nemen om deze thematiek te agenderen; relevante partijen bij elkaar te brengen, financiering te organiseren en versneld een toekomstbestendige oplossing te ontwikkelen.

Een mogelijk aantrekkelijk concept voor Nijmegen is in dit verband het House of Skills van de Metropoolregio Amsterdam. Daarin worden werknemers in het lagere en middensegment van de arbeidsmarkt (waaronder met ontslag bedreigde werknemers), uitkeringsgerechtigden en zzp'ers bij- of omgeschoold naar andere banen en dan vooral naar banen in een andere sector. Het concept bouwt voort op dat van het Leerwerkloket van UWV, WerkBedrijf en ROC dat op dit moment ook in de regio Rijk van Nijmegen de functie vervult van expertisecentrum voor arbeidsmarktgerichte scholing en lerend werken. Het Leerwerkloket heeft nu een beperkte omvang maar zou kunnen groeien tot een house of skills voor grotere groepen.

House of skills: een leven lang ontwikkelen

House of Skills is een regionaal samenwerkingsverband waar naast de gemeenten en provincies in de Metropoolregio Amsterdam ook ROC's, hogescholen, universiteiten, vakbonden, brancheorganisaties, UWV, TNO en Deloitte aan meedoen.

Mensen werken vaker in kortere en flexibelere dienstverbanden en moeten (daardoor) vaker switchen van werk én van sector. Daarnaast hebben werkgevers hogere functie-eisen, verandert het werk in hoog tempo en verdwijnen sectoren. Maar ontstaan er ook weer nieuwe banen. Kortom, de arbeidsmarkt is en blijft volop in beweging. Het is dus essentieel dat de huidige en toekomstige beroepsbevolking zich tijdig ontwikkelt én zich regelmatig blijft ontwikkelen, zodat zij niet voor verrassingen komen te staan. Met name de grote groep middelbaar opgeleiden is hier nog onvoldoende op voorbereid. House of Skills richt zich op de volgende doelgroepen in de Metropoolregio Amsterdam:

- *de werkende beroepsbevolking van 23 – 67 jaar in het lagere en middensegment van de arbeidsmarkt;*
- *uitkeringsgerechtigden (WW/WWB) met een korte afstand tot de arbeidsmarkt;*
- *niet uitkeringsgerechtigden (bijvoorbeeld – na einde WW -mensen die in de crisis hun werk zijn verloren);*
- *het midden- en kleinbedrijf (MKB) en grote werkgevers.*

House of skills is een 'laboratorium' waar de partners naast samenwerken, ook experimenteren om verschillende loopbaanprogramma's te ontwikkelen. Zoals onder andere:

- *Assessments en competentiescan;*
- *Loopbaanadvies;*
- *Skilltrainingen;*
- *Matching op basis van skills*

Doel hiervan is dat mensen zelf de regie nemen over hun arbeidsmarkttoekomst, waarbij een 'leven lang ontwikkelen' centraal staat.

Op dit moment wordt de organisatie verder vorm gegeven, zijn de partners verschillende projecten aan het opzetten en zijn er pilots opgezet om mensen om te scholen en de (mogelijke) belemmeringen hierbij in beeld te krijgen.¹³⁹

5.4 Investeren in georganiseerd, ondersteund en gesubsidieerd werk?

Een behoorlijk deel van de bijstandspopulatie zal, ook met maximale inzet van instrumenten, niet aan kunnen haken bij de reguliere arbeidsmarkt. Deze groep zal blijvend zijn aangewezen op vormen van gesubsidieerde en georganiseerde arbeid of vrijwilligerswerk. Daarbij zou onderkend kunnen worden dat dit soort banen voor veel van de kandidaten waarschijnlijk het eindstation zal zijn. Toch kunnen ze waardevol zijn: met het werk wordt maatschappelijke waarde toegevoegd, en voor cliënten schept het voldoening en allerlei positieve secundaire effecten die met een werkzaam leven gepaard kunnen gaan. Verder kan er ook gekeken worden naar de definitie van werk. Via vrijwilligerswerk zouden individuen een grote bijdrage kunnen leveren aan de leefbaarheid van het Rijk van Nijmegen. Om dit beter te faciliteren zou er kunnen worden geëxperimenteerd met het niet korten van de bijstand van een vrijwilliger en reiskostenvergoedingen voor vrijwilligers.

De kosten van deze vormen van werk zijn vaak hoger dan de kosten van een uitkering. Mede gezien de tekorten op het BUIG-budget¹⁴⁰ kunnen die kosten pijn doen. Het omarmen van een brede blik op maatschappelijke effecten maakt verdere investeringen in georganiseerd en gesubsidieerd werk echter maatschappelijk gezien wellicht weer rendabel. De rekensom is lastig te maken, maar gebaseerd op bestaand onderzoek mogen er positieve neveneffecten op onder andere gezondheid, gedrag, en opleidingsniveau van kinderen te verwachten zijn. Omgekeerd zijn er bijvoorbeeld in het geval van mantelzorg en vrijwilligerswerk in de zorg ook opbrengsten in de vorm van het welzijn van de te verzorgen personen. Dit geldt zeker nu de tekorten aan

¹³⁹ <https://www.metropoolregioamsterdam.nl/pagina/20170126-house-of-skills>

¹⁴⁰ Het verdeelmodel pakt ongunstig uit voor Nijmegen: het aantal huishoudens met een uitkering wordt lager geschat dan het in werkelijkheid is (net als Utrecht). Jaarlijks is het tekort in Nijmegen ongeveer 45 miljoen euro. Zie: Atlas voor Gemeenten (2017), *Van budget naar besteding. Verklaringen voor tekorten en overschotten op het gemeentelijk bijstandsbudget* (Utrecht).

personeel in de zorg zelf het niet mogelijk maken om professionele zorg van de gewenste omvang te bieden.¹⁴¹

Er kleven naast de problemen met de financiering ervan twee risico's aan deze vormen van gesubsidieerd en georganiseerd werk. Ten eerste is er het risico van verdringing. Hiervan is sprake wanneer reguliere economische activiteiten worden verdrongen door de gesubsidieerde activiteiten. Ten tweede bestaat er het risico van lock-in, wanneer uitkeringsgerechtigden in een gesubsidieerde of vrijwilligersbaan blijven 'hangen' terwijl ze ook op de reguliere arbeidsmarkt uit de voeten zouden kunnen. Het eerste risico kan worden geminimaliseerd door echt additionele banen te scheppen waarbij sprake is van een zorgvuldige toets van dit soort werkzaamheden op die additionele activiteit.¹⁴² Het tweede risico kan worden geminimaliseerd door allereerst zorgvuldige selectie en vervolgens goede persoonlijke nazorg in de vorm van regelmatige gesprekken en de duur te beperken tot bijvoorbeeld maximaal drie jaar.

Ook voor bedrijven is het een lastige afweging om gesubsidieerd werk aan te bieden of niet. Uit de praktijk blijkt dat, tenzij het complete verdienmodel van een bedrijf is gebaseerd op gesubsidieerd werk, de inzet van een gesubsidieerde werknemer vaak het bedrijf meer kost dan het oplevert. Dit komt onder andere door de extra administratieve handelingen die gepaard gaan met gesubsidieerd werk en de extra begeleiding die ingezet moet worden.

Daarnaast is er de vraag of subsidies werkgevers over de streep gaan trekken om bepaalde individuen aan te nemen. Bedrijven hechten veel waarde aan kwaliteit en die kwaliteit moet wel geboden worden, ook door een gesubsidieerde werknemer. Aan de andere kant kunnen subsidies bedrijven wel een drijfveer geven om bepaalde personen een kans te geven.

Binnen de huidige financiële context is het aanbieden van gesubsidieerde arbeid op grote schaal niet mogelijk. Voor groepen die te ver van de arbeidsmarkt afstaan voor regulier werk lijken beschut werk, arbeidsmatige dagbesteding, mantelzorg en vrijwilligerswerk de opties. De gemeenten zouden nog meer kunnen ondersteunen bij het toeleiden van deze doelgroep. Op dit moment heeft de gemeente Nijmegen twee participatiecoaches in dienst. Die hebben inmiddels meer dan 100 personen geplaatst op vrijwilligerswerk.

5.5 Extra werkgelegenheid voor werklozen bij bedrijven

Instroommogelijkheden voor werklozen hoeven niet alleen gericht te zijn op bestaande vacatures, er zijn ook andere mogelijkheden:

- **Latente vacatures:** arbeidsplaatsen bovenop het huidige werknemersbestand van arbeidsorganisaties waarvoor werkgevers niet werven
- **Job carving:** taken identificeren binnen huidige functies voor gekwalificeerde medewerkers die niet door die medewerkers hoeven te worden uitgevoerd en die taken vervolgens bundelen tot nieuwe functies waarop lager gekwalificeerde werkzoekenden kunnen instromen

¹⁴¹ De zorg vraagt ook nadrukkelijk de gemeente om via de organisatie van mantelzorg en vrijwillige zorg bij te dragen aan de bestrijding van personele tekorten.

¹⁴² De evaluatie van de banenpools door Research voor Beleid in jaren negentig liet zien dat het wel mogelijk is om echt additionele banen te scheppen, als een gemeente dat als absolute voorwaarde in het gesubsidieerd werk inbouwde.

- **(Re)design van bedrijven:** Bestaande of nieuwe ondernemingen zo organiseren dat een deel van de werkgelegenheid geschikt is voor uitkeringsgerechtigden.
- **Sociaal ondernemerschap:** samenwerking met bedrijven van ondernemers die zich vanuit een intrinsieke drijfveer op werkgelegenheid voor werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt richten.
- **Social Return:** inspelen op de verplichting in het inkoopbeleid van de gemeenten om een deel van het budget te besteden aan het inzetten van personeel met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Het WerkBedrijf en UWV zijn op deze gebieden al actief. Nu alleen de doelgroep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt over is gebleven, is het zaak dit soort aanpakken te intensiveren. Dit kan bijvoorbeeld in sectoren met een sterke vervangingsvraag, zoals de zorg, het onderwijs en de overheid zelf.

Latente vacatures

Bij een aantrekkende economie hebben bedrijven vaak ruimte voor extra personeel waarvoor ze niet actief werven. Dat kan komen omdat ze denken dat dergelijke vacatures toch niet zijn in te vullen, maar ook doordat ze niet identificeren dat ze mogelijkheden voor extra werknemers hebben. Door deze vacatures te identificeren en werkgevers te helpen ze in te vullen, ontstaat extra werkgelegenheid en mogelijke instroomkansen voor uitkeringsgerechtigden. In de meeste gevallen zal dat een indirect effect zijn: alleen werkenden hebben de competenties om de geïdentificeerde arbeidsplaatsen in te vullen. In sommige gevallen kan de latente vacature ook geschikt zijn voor uitkeringsgerechtigden (bijvoorbeeld met inzet van cobots of met subsidies) of met ontslag bedreigde werknemers.¹⁴³ De gemeente (beleidsmatig) kan samen met de stakeholders (uitvoerend) meer aandacht besteden aan het opsporen van dit soort mogelijkheden bij bedrijven en instellingen. Na identificatie zoekt bijvoorbeeld het UWV of een uitzendbureau een geschikte kandidaat waarna een volgende stap is dat het WerkBedrijf kijkt of het de vrijkomende arbeidsplaats kan invullen.

Job carving

Al langer lopen diverse succesvolle en minder succesvolle experimenten met job carving, onder andere in het kader van het Sociaal Akkoord. Hoewel niet altijd even duidelijk is of ze op de lange duur effect hebben, is het in principe wel een aanpak om werk voor uitkeringsgerechtigden te creëren. Wanneer de arbeidsmarkt steeds krappere wordt, is er ook een toenemend belang voor werkgevers. Schaarse medewerkers moeten immers zoveel mogelijk die taken verrichten waarvoor ze zijn aangetrokken. Dat beperkt het aantal moeilijk vervulbare vacatures. Nu de nood bij werkgevers hoog is, vergroot de gevoeligheid om hiermee aan de slag te gaan.

De gemeente en overige stakeholders moeten daardoor aandacht blijven houden voor de mogelijkheden van job carving. Zeker nu bepaalde vacatures moeilijk zijn te vervullen, moeten er kansen liggen om deze mogelijkheden beter te exploreren. Dat geldt zeker voor een gemeente als Nijmegen met veel hooggeschoolde en dus te 'carven' werkgelegenheid. Voornamelijk in de zorg, logistiek en detailhandel worden kansen gezien voor job carving.

Met job carving moet met gepaste voorzichtigheid worden omgegaan. Veel gemakkelijke taken kunnen nu of in de nabije toekomst gedigitaliseerd of gerobotiseerd worden, waardoor job carving alleen een korte termijn effect heeft. Er is

¹⁴³ Een bijzondere vorm is nog het omzetten van zwart werk in wit werk. Daarbij lijkt echter niet zozeer het opsporen van zwart werk als wel het met instrumenten motiveren van werkgevers om zwart werk om te zetten de aangewezen methode te zijn. Zie ook paragraaf 5.5.

echter al op gewezen dat digitalisering en robotisering wel eens wat langzamer kunnen gaan dan voorzien¹⁴⁴ en misschien ontstaan dan in de tussentijd andere kansen bij dezelfde werkgever bij de betreffende werknemer. Verder neemt de kans op fouten toe wanneer het aantal overdrachtsmomenten toeneemt. Ook kan dit leiden tot meer administratie wat weer tot extra kosten kan leiden voor de werkgever.

(Re)design van bedrijfsprocessen gericht op banen voor uitkeringsgerechtigden

Job carving is het scheppen van een functie of takenpakket vanuit bestaande taken voor één of enkele specifieke kandidaten met een beperking. Het is vaak een arbeidsintensieve bezigheid, niet alleen omdat relevante taken moeten worden geïdentificeerd maar ook omdat er weerstand kan zijn en blijven bestaan tegen het veranderen van takenpakketten van zittende medewerkers. Om die redenen is misschien een meer grondige aanpak te prefereren. Dat kan bijvoorbeeld door de bedrijfsprocessen van bestaande bedrijven opnieuw in te richten. UWV heeft deze aanpak in huis in de vorm van het bedrijfsadvies inclusieve arbeidsorganisatie. Hierbij wordt in de bestaande werkprocessen gezocht naar eenvoudige werkzaamheden. Deze worden gecombineerd tot een nieuw takenpakket, waarbij vervolgens geschikte kandidaten uit de doelgroep worden gezocht. Ook dit blijft echter redelijk ingewikkeld.

Sociaal ondernemerschap

Sociaal ondernemen is ondernemen met een maatschappelijke doelstelling. Er is geen zicht op de omvang van sociaal ondernemerschap in de regio maar het is zeker een relevante vorm van werkgelegenheid die de moeite waard is om te stimuleren. Daarbij is het wel zaak erop te letten of de intrinsieke motivatie van de sociale ondernemers de juiste is: er zijn op dit gebied ondernemers die vooral mikken op subsidies en op plaatsing van de meest kansrijke uitkeringsgerechtigden. Op die manier is er een groot risico dat je draaideurwerkloosheid bevordert. De regio zou daarom goed moeten letten op de bedoelingen van de ondernemers en vooral moeten investeren in bedrijven die concepten hebben die duurzame werkgelegenheid voor moeilijk plaatsbare uitkeringsgerechtigden opleveren: een bijzondere variant van sociaal ondernemen. Het concept van Meewerkers¹⁴⁵ is bijvoorbeeld al op verschillende plaatsen in het land succesvol geïntroduceerd. Hier ligt ook een link met reshoring: binnen dit concept wordt erop gemikt productie die naar het buitenland is geoutsourced, weer terug te halen naar Nederland. Waar ondernemers vanuit een intrinsieke sociale doelstelling opereren, zou Rijk van Nijmegen dit moeten stimuleren. Er zou actief gezocht kunnen worden naar mogelijkheden om dergelijke bedrijven naar de regio te halen. In ieder geval moeten alle startende ondernemers goed gefaciliteerd worden door de gemeente en hetzelfde geldt voor startende sociaal ondernemers.

Social return

Alle gemeenten in de regio hebben een social return verplichting opgenomen in hun inkoopbeleid. Daarmee wordt het inzetten van personeel met een afstand tot de arbeidsmarkt een onderdeel van alle overheidsopdrachten. Het WerkBedrijf is betrokken bij de invulling van deze verplichting door het leveren van kandidaten. Er zou overwogen kunnen worden deze verplichting ook op te nemen bij subsidies en bij "inbesteding" van activiteiten bij de gemeenten zelf of bij nieuwe initiatieven van de gemeenten of andere overheden.

¹⁴⁴ Zie ook hoofdstuk 2. In de NRC van 9 november jl. wezen ICT deskundigen ook weer op grote complexiteit van de ontwikkeling van software waar vaak wat mis mee gaat. Bedrijven zijn dan genoodzaakt grote aantallen uitzendkrachten aan te trekken.

¹⁴⁵ <https://www.social-enterprise.nl/wie-doen-het/de-meewerkers>.

5.6 Preventief of curatief?

Gegeven de kenmerken van het bestand is het moeilijk om bij een groot deel van de bijstandsgerechtigden uitstroom te genereren. Daarom komt nadrukkelijk preventief beleid in beeld: het voorkomen van nieuwe instroom van jongeren en oudere werknemers in de bijstand. Het is belangrijk om werkenden tijdig om te scholen naar de banen van de toekomst. Het is namelijk gemakkelijker om mensen in beweging te krijgen die nog op school zitten of aan het werk zijn, ook al is dit maar parttime, dan ze te stimuleren wanneer ze al langer werkloos zijn. De te behalen winst bij deze meer preventieve acties op voorkomen van instroom is moeilijker te becijferen dan de winst die met uitstroom wordt behaald maar dat maakt haar echter niet minder belangrijk. Een belangrijke preventieve investering is de investering die het VSO-Pro doet om hun studenten te verbinden aan de arbeidsmarkt. Het WerkBedrijf heeft een Team Jongeren dat voortijdig schoolverlaters bezoekt en begeleidt naar werk, school of andere hulpverlening. In 2017 zijn 1.352 jongeren in beeld gebracht en 888 jongeren bezocht.

De verantwoordelijkheid voor (om)scholing van werkenden ligt bij het bedrijfsleven en des te meer nog bij de werknemer zelf. Daarom zeggen ook enkele van de sleutelinformanten voor deze analyse dat ze liever zien dat er door de gemeente wordt ingezet op werklozen. De gemeente zou zich niet teveel moeten gaan bemoeien met wat er gebeurt binnen de bedrijven. Daar is het argument tegen over te stellen, dat, als het eenmaal te laat is, de gemeenten de kosten van de bijstand op haar bordje krijgt. Ook voor specifieke groepen liggen de verhoudingen anders. Werkloze statushouders hebben bijvoorbeeld vaak veel te bieden, maar zijn alleen de taal nog niet machtig en daarom hebben zij vaak de ondersteuning van de gemeente nodig om aan een baan te komen en die te houden.

Preventief beleid vanuit het onderwijs

Preventie van werkloosheid van jongeren gebeurt ook in het onderwijs, en komt daardoor impliciet in het volgende hoofdstuk ook aan de orde. De samenwerking met scholen in het praktijk- en speciaal onderwijs is van bijzonder belang, aangezien de instroom in de bijstand vanuit die opleidingen het hoogst is. Enerzijds kan met scholen in gesprek worden gegaan over een zo effectief mogelijke aansluiting van de school op de arbeidsmarkt – met veelvuldige kennismaking van leerlingen met praktijksituaties in meerdere sectoren – en anderzijds kan de gemeente deze aansluiting zelf verwezenlijken door vroegtijdige interventies bij schoolverlaters. Het WerkBedrijf heeft overleg met verschillende scholen in praktijk- en speciaal onderwijs, juist voor de aansluiting van deze jongeren op de arbeidsmarkt. Het is zaak deze samenwerking voort te zetten en waar nodig en mogelijk te intensiveren.

Van Werk Naar Werk

Het voorkomen van instroom in de uitkering gebeurt op veel manieren, bijvoorbeeld inzet op met ontslag bedreigde werknemers door brancheorganisaties.¹⁴⁶ Werkgevers voelen zich meestal verantwoordelijk voor hun personeel, maar hebben te weinig zicht op alternatieven voor hun personeel. Wanneer blijkt dat er in de toekomst een overschot aan personeel zal ontstaan, dan zou er overleg met bedrijven in de regio moeten plaatsvinden om te zien of er mensen snel bij die andere bedrijven geplaatst kunnen worden (Van Werk Naar Werk). De gemeente heeft hierop mogelijk meer zicht op doordat groeiende bedrijven allerlei vergunningen aanvragen. Ook kan de gemeente daarna helpen om alle partijen op één lijn te krijgen voor een Sociaal Plan

¹⁴⁶ Tot 1 april 2018 kon UWV het scholen van met ontslag bedreigde werknemers ondersteunen met de zogenaamde Brug-WW. Deze mogelijkheid is komen te vervallen.

dat zich er vooral op richt dat met ontslag bedreigde werknemers elders werk vinden. Vanuit dat gezichtspunt is het van belang dat de gemeenten regelmatig contact heeft met bedrijven waar zich het gevaar van overtollig personeel zou kunnen voordoen. Reorganisaties zijn de komende jaren vooral te verwachten in de administratieve sfeer, in de financiële en zakelijke dienstverlening en bij de overheid zelf en mogelijk ook bij de financieel-administratieve afdelingen van bedrijven in andere sectoren. Het gaat hierbij vooral vaak om personeel op mbo niveau 2 en 3.

De gemeenten zouden dit soort processen ook kunnen versterken door de linking pin met het onderwijs te zijn. Het is een optie om voor middelbaar opgeleiden aan te sluiten bij de Amsterdamse aanpak via het eerder genoemde House of Skills: het leer-, experimenteer- en matchingscentrum voor vooral middelbaar opgeleiden in de Metropoolregio Amsterdam.¹⁴⁷ Als men het als bedrijven onderling regelt, moet het volgens vertegenwoordigers vanuit het bedrijfsleven niet zo zijn dat fiscale problemen praktische oplossingen in de weg staan, zoals bijvoorbeeld het gebruiken van een afvloeiingsregeling om ergens anders in dienst te treden. De gemeenten kunnen hiervoor pleiten bij het Rijk.

5.7 Samenvatting

De belangrijkste conclusies uit dit hoofdstuk zijn de volgende:

1. Doortrekken van de activiteiten van het WerkBedrijf en UWV en daarin rekening houden met een lastiger doelgroep dan voorheen. Er is intensieve dienstverlening nodig gecombineerd met kansen en openingen bij ondernemers en instellingen. Investeer in mensen met de met de juiste mix aan instrumenten.
2. Dit betekent ook naast persoonlijke dienstverlening ook digitale middelen moeten worden ingezet.
3. Registratiesystemen moeten zoveel mogelijk worden geïntegreerd.
4. Werken moet lonen: zet ook in op parttime werk, zorg dat het loont door werkkosten te vergoeden, verrekening inkomsten te vereenvoudigen, mensen te begeleiden etc..
5. Investeren in vrijwilligerswerk en mantelzorg. Opties voor beschut werk en arbeidsmatige dagbesteding openhouden.
6. Scholing van uitkeringsgerechtigden en mensen met een arbeidsbeperking die schoolbaar zijn. Bij groep die leerbaar is inzetten op meer informele trajecten.
7. Nieuwe instroom voorkomen door een aanbod voor –eind-WW-ers, voortijdig schoolverlaters, VSO-PRO leerlingen en andere mogelijke instromers in de bijstand.
8. Traceren van extra werkgelegenheid voor werklozen bij bedrijven: latente vacatures, re-design, intrinsiek gemotiveerd sociaal ondernemerschap, job carving, social return, e.d.
9. Van Werk Naar Werk: traceren van (krimp)sectoren en bedrijven met reorganisaties op komst en daar bemiddeling organiseren. Dit betreft vooral veel administratief personeel op niveau 2 of 3.

¹⁴⁷ Zie: <https://www.amsterdameconomicboard.com/projecten/house-of-skills>

6 Onderwijs: meer bemoeienis met de arbeidsmarkt

6.1 Het belang van het onderwijs voor de trek in de schoorsteen

Hoofdstuk 4 liet zien dat een steeds krappere arbeidsmarkt een stevige belemmering kan vormen voor de ontwikkeling van de economie van Nijmegen. Er is te weinig gekwalificeerd arbeidsaanbod. Het aanbod dat er wel is, heeft soms nog een extra zetje nodig in de vorm van om- of bijscholing. Tevens is gebleken dat de economische groei de nodige kansen op meer werkgelegenheid voor uitkeringsgerechtigden met zich meebrengt, maar dat dat vaak indirect is. De extra banen worden ingevuld door werkenden, waardoor er trek in de schoorsteen ontstaat en er banen voor uitkeringsgerechtigden vrij komen. Hoofdstuk 5 liet vervolgens zien dat de stap naar de arbeidsmarkt voor veel schoolbare uitkeringsgerechtigden en personen die op termijn dreigen bijstandsgerechtigd te worden pas te zetten is nadat er extra (met scholing) in deze groep is geïnvesteerd.

Onderwijs, en dan beroepsonderwijs in het bijzonder, heeft derhalve een sleutelrol op de arbeidsmarkt. Dat onderwijs hoeft natuurlijk niet te worden verzorgd door de bekostigde instellingen, maar die hebben er wel veruit de belangrijkste rol in: om te zorgen dat er in voldoende mate voor de arbeidsmarkt gekwalificeerde schoolverlaters op de arbeidsmarkt komen en ook om een rol te spelen in om-, bij- en opscholing van werkenden en werkzoekenden. Van groot belang daarbij is maatwerk.

Goed (beroeps)onderwijs betekent voldoende goed gekwalificeerde leraren, een adequaat onderwijsklimaat, een op de vraag van regionale bedrijven afgestemd opleidingsaanbod, voldoende leerlingen en aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt in kwalitatieve zin: kwaliteit, niveau, inhoud, opzet e.d. Onderwijs heeft een belangrijke preventieve taak om werkloosheid te voorkomen. Het onderwijs kan ervoor te zorgen dat groepen hun schoolloopbaan met een arbeidsmarktrelevant diploma kunnen afronden. Dit geldt in het bijzonder ook voor kinderen met een migratieachtergrond. In de praktijk blijkt bijvoorbeeld dat bij plaatsingen op stages vaak sprake is van discriminatie. Overheden kunnen het effect hiervan verkleinen door in hun stagebeleid deze groep juist nadrukkelijk kansen te verschaffen.

De directe invloed van de gemeente op het onderwijs is beperkt. Voor de gemeente is wel een belangrijke verbindende, regisserende en stimulerende rol weggelegd.¹⁴⁸ Intensieve samenwerking tussen de drie O's (onderwijs, ondernemers en overheid) op lokaal niveau is voor goed beroepsonderwijs een essentiële randvoorwaarde. Achtereenvolgens komen de volgende mogelijke handelingsperspectieven aan de orde.

- *Aanpak van het tekort aan leraren en begeleiders*
- *Investeren in het onderwijs*
- *Boeien en binden van studenten en afgestudeerden*
- *Meer studenten naar economische groeisectoren toeleiden*
- *Meer studenten opleiden voor de moeilijk vervulbare vraag*
- *Versterking van de samenwerking tussen beroepsonderwijs en bedrijfsleven*
- *Levenlang ontwikkelen door werkenden*
- *Scholing van werkzoekenden*

¹⁴⁸ Zie ook: Onderwijsraad (2017). Decentraal onderwijsbeleid bij de tijd.

Een deel van deze thema's is ook al in de voorgaande hoofdstukken aan de orde geweest. Hieronder komen ze aan bod vanuit het perspectief van onderwijs en scholing.

6.2 Aanpak van het tekort aan docenten en praktijkbegeleiders

Goed onderwijs staat of valt met goede docenten op alle niveaus. Er is sprake van een groeiend tekort aan docenten op alle niveaus. Dit heeft verschillende oorzaken. Een belangrijke daarvan is achterblijvende salariëring. Dit leidt ertoe dat leraren in het basis en voortgezet onderwijs voor een totaal andere carrière kiezen en dat leraren in het mbo en hbo kiezen voor banen in het bedrijfsleven. Dat speelt met name in de techniek. Een perceptie van een hoge werkdruk en zware administratieve belasting spelen ook een rol.

Docenten in het basis- en voortgezet onderwijs

Het basis- en voortgezet onderwijs liggen het meest nadrukkelijk in de verantwoordelijkheidssfeer van de gemeenten. Gemeenten hebben echter relatief weinig invloed op de salariëring en werkdruk van deze leraren. Hooguit kan de gemeente meewerken aan omscholing van in verkeerde richtingen opgeleide hoger opgeleiden, waarvan ook nog wel de nodigen in het bijstandbestand zijn aan te treffen. Scholen in het voortgezet onderwijs en universiteiten gaan intensiever samenwerken om meer leraren voor de klas te krijgen. In een nieuw project geven de universiteiten en VO-scholen hoger opgeleiden uit het bedrijfsleven de kans kennis te maken met het leraarschap en verlagen zij de drempel om de overstap naar het onderwijs te maken. Samen met bedrijven bieden zij geïnteresseerde, geschikte kandidaten de mogelijkheid om in een leerwerktraject op maat versneld bevoegd leraar te worden. Ook worden gegadigden actief gekoppeld aan scholen in de regio met openstaande vacatures.

Docenten in het beroepsonderwijs

Het beroepsonderwijs staat verder van de gemeente af. Tegelijkertijd is de beschikbaarheid van voldoende docenten een belangrijke basisvoorwaarde voor de rest van de arbeidsmarktagenda op het gebied van onderwijs. In verband met technologische ontwikkelingen maar ook in relatie tot sectoren als health, semicon en health-tech is daarbij de aanwezigheid van voldoende ICT-docenten cruciaal. En daaraan zijn er forse tekorten. Gemeenten kunnen hierbij een rol hebben in de vorm van het beïnvloeden van bedrijven om werknemers met didactische vaardigheden vrij te maken om onderwijs te geven in mbo en hbo. Bedrijven en instellingen moeten ervan worden overtuigd dat dat ook in hun eigen belang is. De gemeenten zouden in gesprek kunnen gaan met lerarenopleidingen over de mogelijkheden de capaciteit te vergroten of met het Rijk om te praten over de eisen aan bevoegdheden en didactische vaardigheden. Dat betekent trouwens niet dat die eisen helemaal kunnen wegvallen maar wel tijdelijk kunnen worden opgeschort. Een docent moet namelijk wel daadwerkelijk voor het onderwijs kiezen en zich trainen in didactiek. Anders neemt de kwaliteit van opleidingen teveel af.

Combinaties van werken en onderwijs geven

Niet alleen zouden bedrijven en instellingen werknemers met didactische vaardigheden waar mogelijk moeten vrijmaken om onderwijs te geven in mbo en hbo, omgekeerd dienen docenten in het mbo en hbo de mogelijkheid te krijgen met een terugkeergarantie tijdelijk in het bedrijfsleven te werken. Er is behoefte aan circulaire carrièrepaden voor docenten. Dat betekent dat men niet alleen docent voor de rest

van het werkzame leven is, maar dit combineert met een carrière als vakspecialist in het bedrijfsleven of onderzoek. Men beweegt zich als 'hybride docent' tijdelijk tussen deze werelden ('wisselbaan') of men combineert deze gelijktijdig ('dubbelbaan').¹⁴⁹ Inmiddels is er een landelijke expertisecentrum Hybride Docent.¹⁵⁰

Andere oplossingen

Er zijn ook andere oplossingen mogelijk. Die bestaan bijvoorbeeld uit vormen van virtueel leren, combinaties van informeel leren en erkenning van competenties en organisatie van kennistrajecten binnen bedrijven. Dit zijn trouwens vaak meer oplossingen voor het levenlang ontwikkelen dan voor het initieel onderwijs. Eén van de sleutelinformanten wees erop dat leren op afstand niets is voor technische mbo'ers. Die willen het materiaal kunnen vasthouden.

Ook meer praktijkopleiders nodig

Zowel bij het opleiden van moeilijker lerende jongeren als voor werkzoekenden is combinatie van leren en werken in de vorm van een beroepsbegeleidende leerweg (bbl) vaak aan te bevelen. De bbl is tot 2018 in structurele zin in omvang teruggelopen. En belangrijke reden daarvoor waren tekorten aan praktijkopleiders binnen bedrijven en instellingen. Die waren deels verdwenen omdat bedrijven en instellingen tijdens de crisis niet meer wilden of konden investeren in opleiden. De gemeente moet richting bedrijven benadrukken dat de tekorten aan gekwalificeerde arbeidskrachten op dit moment daar mee te maken hebben en dat we dit in de toekomst moeten voorkomen.

De beschikbare middelen moeten worden ingezet om ook daadwerkelijk meer stageplaatsen te creëren. De landelijke Subsidieregeling praktijkleren voorziet - in een aantal gevallen - in een tegemoetkoming voor werkgevers voor de begeleidingskosten van leerlingen en studenten.¹⁵¹ Het Stagefonds Zorg biedt stageaanbieders een vergoeding voor de kosten van de stagebegeleiding van studenten van zorgopleidingen. Deze middelen lijken in de praktijk echter vaak gebruikt te worden om tekorten elders in de zorginstellingen op te vangen, waardoor er nog steeds sprake is van een tekort aan stageplekken in de zorg.

6.3 Investeren in het onderwijs

Versterking en uitbreiding van universitaire onderwijs- en kenniscentra

Het onderwijs is voor de regio Rijk van Nijmegen een grote sector. De aanwezigheid van voldoende onderwijscapaciteit en de daarbij behorende kenniscentra vormen een belangrijke voorwaarde voor de ontwikkeling van speerpuntsectoren van de regionale economie. De vestiging van het nieuw innovatiecentrum voor microchips is daarvan een belangrijk voorbeeld, temeer, omdat het ook nog eens 600 banen met zich meebrengt. De gemeente Nijmegen en de provincie Gelderland dragen financieel bij aan de komst van dit centrum.

Onderzoek van APE laat zien dat het aantrekken van meer Nederlandse en buitenlandse studenten vooral positieve economische, culturele en maatschappelijke effecten heeft voor een stad. Er zijn echter ook risico's, zoals het verdringingseffect op de arbeidsmarkt en het ontstaan van frictie met de lokale bevolking. Een stijging van het aantal studenten dient daarom gepaard te gaan met het benodigde huisvestings- en communicatiebeleid.¹⁵²

¹⁴⁹ Zie ook: TechniekPact (2016). Circulaire carrières op een grenzeloze arbeidsmarkt.

¹⁵⁰ <https://www.hybridedocent.nl>

¹⁵¹ De regeling ondersteunt: jongeren die het moeilijk hebben op de arbeidsmarkt; studenten die een opleiding volgen in sectoren waar personeelstekorten ontstaan; wetenschappelijk personeel dat onmisbaar is voor de kenniseconomie. Zie: <https://www.rvo.nl/subsidies-regelingen/subsidieregeling-praktijkleren>

¹⁵² APE (2010). Studenten maken de stad? De impact van Nederlandse en buitenlandse studenten op hun gaststad – lessen voor Nijmegen.

Veranderingen in het curriculum

Het curriculum van basisscholen, het voortgezet onderwijs en het vervolgonderwijs is volgens een aantal sleutelinformanten niet ingericht op de kennis en competenties die bedrijven tegenwoordig vragen. Men vraagt om verbeteringen in het curriculum, zodat het beter aansluit bij de behoeftes van bedrijven.

- *Meer techniekonderwijs, met een focus op ICT skills zoals programmeren.*
- *Focus op het aanleren van werknemersvaardigheden (op tijd komen, samenwerken, beleefdheid etc.).*
- *Meer lessen omtrent sociale vaardigheden.*
- *Creativiteit moet bevorderd worden. Dit onderscheidt Nederlandse studenten en vervolgens werknemers van de buitenlandse concurrentie.*
- *Jongeren moeten van jongs af aan al bij bedrijven komen, die hun kunnen inspireren.*
- *Ondernemerslessen in het onderwijs zou het aantal start ups kunnen doen toenemen.*
- *Kennis kan vaak vrij gemakkelijk aangeleerd worden door bedrijven en daarom zou het onderwijs meer moeten worden gericht op competenties, deze kunnen namelijk flexibeler ingezet worden.*
- *Meer vakken waarin wordt samengewerkt in multidisciplinaire teams aan multidisciplinaire vraagstukken.¹⁵³*
- *Meer vakken waarin wordt gewerkt aan opdrachten vanuit het bedrijfsleven, zodat leerlingen weten hoe het is om voor een opdrachtgever te werken.*

Door in gesprek te gaan met onderwijsinstellingen en ze te wijzen op deze bevindingen kan de gemeente mogelijk bijdragen aan het vernieuwen van het curriculum. Elementen van het bovenstaande worden ook door het beroepsonderwijs erkend, maar vaak zijn bekostiging en kwalificatiedossiers belemmeringen om ermee aan de slag te gaan. Het gaat daarom om kleine stappen. Overigens moet het bedrijfsleven omgekeerd ook bereid zijn hier zelf in te investeren door meer met het onderwijs samen te werken. Ontwikkelingen gaan steeds sneller en onderwijs en bedrijfsleven moeten elkaar opzoeken om het bij te houden.

6.4 Boeien en binden van afgestudeerden

De aanwezigheid van onderwijs- en kenniscentra op het gebied van speerpuntsectoren als health & high tech e.d. zal ook bijdragen aan de aantrekkelijkheid van de regio Nijmegen voor studenten in dergelijke vakken vanuit binnen- en buitenland en het vasthouden van afgestudeerden. Onderwijs, gemeenten en bedrijfsleven kunnen gezamenlijk optrekken bij de werving en het vasthouden van talenten. Zonder deze mensen ontwikkelen de speerpuntsectoren zich immers niet verder.

Hoewel veel van deze talenten gaan voor de inhoud van hun vak, zijn ook andere randvoorwaarden van groot belang om hen vast te houden.¹⁵⁴

¹⁵³ Als voorbeeld: de HAN heeft multidisciplinaire minors ontwikkeld.

¹⁵⁴ Dit bleek al in 2008 bij onderzoek van Research voor Beleid Panteia naar kenniswerkers in de regio KAN.

- *Goede woningen en woonomgeving*
- *Goede verkeersinfrastructuur: bereikbaarheid, parkeermogelijkheden, openbaar vervoer e.d.*
- *Goed voorzieningenniveau (bijvoorbeeld kinderopvang)*
- *Goed aanbod van cultuur en horeca.*
- *Goed aanbod van toeristische attracties/activiteiten*
- *Werk voor de partner*
- *Goed onderwijsaanbod inclusief internationale scholen*
- *Mogelijkheden voor professionele ontwikkeling*
- *'Communities'*
- *Gevoel van thuis geven*
- *Aantrekken van innovatieve bedrijven*
- *Sterk inzetten op ICT. Dit draagt naast het sociale en economische leefklimaat bij aan het imago van de stad in algemene zin én aan de mogelijkheden voor het aantrekken en behouden van schaarse kenniswerkers.*

Opgemerkt wordt dat Nijmegen op het gebied van vestigings-, woon- en leefklimaat voor hoger opgeleiden al veel doet. Het is zaak dit te intensiveren en te verbreden naar de regiogemeenten.

6.5 Meer studenten voor economische groeisectoren

De arbeidsmarkt voor de groeisectoren is nu al krap. Niet alleen technici, ICT- en zorgspecialisten op hbo- en wo-niveau zijn schaars, maar ook op het mbo-niveau knelt de arbeidsmarkt steeds meer. Dit vergt ten eerste acties in primair en voortgezet onderwijs en mbo op het gebied van het toeleiden van studenten naar kansrijke vervolgopleidingen. Dit kan gebeuren door aan bepaalde beroepen en sectoren grotere bekendheid te geven en door een gedegen beroepskeuzevoorlichting. Ten tweede vraagt dit in het mbo en hbo acties op het gebied van doorleiding van studenten en ten derde in het hele beroepsonderwijs op het gebied van om- en bijscholing van werkenden. Hierbij is trouwens vooral het onderwijs zelf aan zet.

De gemeente moet in contacten het belang ervan voor de economie en de inwoners zoveel mogelijk onderstrepen. Boven is al aanbevolen per speerpuntector (health, health tech, semicon, logistiek; op termijn toerisme en energie/milieu) een Human Capital Agenda voor de regio Rijk van Nijmegen op te stellen, gericht op verbetering van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Regionale sectorplannen (dan wel een specifieke regionale invulling van landelijke plannen) hebben in de praktijk bewezen succesvoller te zijn dan een puur landelijke aanpak: 'Blijf dicht bij huis'. Dit zou zoals gezegd ondersteund kunnen worden door specifieke regionale Human Capital (of werk-)tafels. Een voorbeeld in dit verband is de zorg. In deze sector bleek het grote, algemene sectorplan niet goed te werken, maar de regionale sectorplannen, die worden gecoördineerd door de regionale werkgeversorganisaties van RegioPlus, waaronder de Werkgeversvereniging in Zorg en Welzijn WZW, wel. Vandaar dat het huidige plan Regionale Actieplannen Aanpak Tekorten RAAT ook vooral vanuit de regio wordt vormgegeven en gecoördineerd.

Aandacht in het eerdere onderwijs voor groeisectoren

In het voortgezet onderwijs zou, bijvoorbeeld door middel van gastlessen, excursies e.d., meer aandacht moeten uitgaan naar economische groeisectoren zodat aankomende studenten eerder voor deze studierichtingen kiezen. Dat betreft sectoren als health-tech, semicon, energie/milieu, toerisme en logistiek die vaak niet zijn te identificeren met vakken in het voortgezet onderwijs. Eventuele negatieve beeldvorming over deze sectoren moet worden weggenomen.

Scholieren en hun ouders moeten goede, eerlijke en reële voorlichting en advies krijgen over de arbeidsmarktkansen van studierichtingen. Een landelijk initiatief op dit gebied is 'Kies slim', een project van Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven SBB waarbij advies wordt gegeven aan leerlingen en hun ouders over de overstap van het vmbo naar het mbo. Ook voor de havo leerlingen is dit van belang omdat de stap naar hbo soms toch te groot is. Ook zogenaamde 'ombuiggesprekken' kunnen hierbij een rol spelen. Decanen in mbo, havo en vwo moeten ook meer informatie krijgen over de groeiende vraag naar hbo-specialisten op kritische terreinen. En daar vervolgens de studenten op adequate wijze over informeren en warm voor maken.

Kanttekening bij het bovenstaande is dat jongeren zich bij hun studiekeuze in het algemeen moeilijk laten sturen. Hun studiekeuze is vaak meer op imago en andere randvoorwaardelijke zaken gebaseerd dan op arbeidsmarktkansen.¹⁵⁵ Daarom is het misschien ook een goede zaak dat de Commissie Macrodoelmatigheid MBO (ook wel: commissie Leijnse) steeds kritischer is op opleidingen met een matig arbeidsmarktperspectief.

Vergroten van het rendement van doorstroom, bijvoorbeeld door Ad-opleidingen

Ten slotte moet het aantal opgeleiden voor de economische groeisectoren toenemen. Dit is vooral het geval op hbo-niveau. Verder ontwikkeling van Associate Degree (Ad) opleidingen kan daarbij ook helpen (vaak vertaald als mbo/hbo of mbo-plus). Het is een arbeidsmarktrelevant diploma en daarnaast kan iemand met een Ad-diploma doorgaan naar het hbo. De HAN meldt dat Ad-opleidingen een groeiende populariteit laten zien.

In het hbo moet het afbreukrisico omlaag. Deels is dit het gevolg van de grotere vrijheid die studenten hebben dan op vooropleidingen mbo en hbo. Dat vraagt bij een deel van de groep om begeleiding. De HAN kent al veel mogelijkheden voor duale opleidingen. Verder leren terwijl men al werkt moet verder bevorderd worden. Op dit moment wordt ook gedacht aan het verlagen van het aantal benodigde punten om aan een negatief bindend studieadvies te ontkomen, maar onderzoek van hoger onderwijsinstellingen lijkt erop te wijzen dat dat voor het rendement niet veel uitmaakt: studenten die dan niet in het eerste jaar uitvallen, vallen later uit.¹⁵⁶ Beter lijkt het om uitvallers goed op te vangen, met name van studies die relevant zijn voor de speerpuntsectoren. Een groot deel ervan kiest trouwens later voor een andere studie of voor een andere hogeschool of universiteit en haalt dan alsnog het diploma.

Omscholingstrajecten

Ombuiging van de beroepskeuze en een hoger rendement van het beroepsonderwijs voor de groeisectoren hebben pas op langere termijn effect, namelijk wanneer de studenten uiteindelijk afstuderen. De arbeidsmarkt is echter nu al krap en gaat de komende jaren nog krappere worden. Er liggen kansen voor de partijen in Nijmegen en de regio om op enige schaal omscholingstrajecten voor in de verkeerde richting

¹⁵⁵ Zie ook: Panteia (2016). Motieven opleidingskeuze Nijmeegse jongeren.

¹⁵⁶ Bijvoorbeeld: Albers, C. (2018, nog te verschijnen), Bindend Studie Advies: Hoe hoog moet de lat liggen?

opgeleide hbo'ers en academici naar functies in economische groeisectoren te organiseren. Uiteraard is dit vooral in het belang van het bedrijfsleven, maar indirect ook van een gemeente die mikt op een vitale economie. Daarbij zou de gemeenten Nijmegen de pijlen kunnen richten op bijstandsgerechtigden (bijvoorbeeld statushouders of herintredende alleenstaande vrouwen) of WW'ers die anders op termijn in de bijstand zullen stromen. Filosofen zijn bijvoorbeeld erg geschikt voor het ICT-vak.

Voorals in de zorg zal er in moeten worden gezet op omscholing. In absolute zin gaat het om flinke tekorten.¹⁵⁷

6.6 Meer uitstroom voor moeilijk vervulbare vraag

Uit hoofdstuk 3 blijkt dat veel meer sectoren dan de economische groeisectoren kampen met moeilijk vervulbare vacatures. Als afgestudeerden die kunnen invullen, lost dat niet alleen problemen voor het bedrijfsleven op, maar voorkomt het ook dat zij werkloos worden of in banen stromen waarin anders kansen voor uitkeringsgerechtigden zouden liggen.

Doorstroom naar hogere mbo-niveaus

Er zou op grote schaal doorstroom van studenten van mbo-niveau 2 naar de mbo-niveaus 3 en 4 moeten worden gestimuleerd. Dit is niet altijd even gemakkelijk, want voor mbo3- en mbo4-opleidingen zijn vaak heel andere soorten competenties nodig dan voor mbo2. Toch zijn er in de zorg en de techniek de afgelopen jaren heel wat mbo'ers naar een hoger niveau doorgestroomd. Er is in de zorg bijvoorbeeld veel ingezet op bijscholing en de opties zijn bijna uitgeput. Zo zijn vele helpenden die dat aankonden van mbo2 niveau naar mbo3 niveau (verzorgende IG) of een mbo2-plus niveau bijgeschoold. Er is een ook verkorte HBO-V opleiding begonnen. In twee jaar is de opleiding gegroeid van 0 naar 600 deelnemers. Het gaat vooral om zijinstromers en mbo'ers die naar hbo gaan. Het blijkt echter lastig om genoeg stageplekken en dan vooral stagebegeleiders te vinden. Hier ligt echter toch echt een opgave voor de zorginstellingen, want meer studenten in opleiding zijn hard nodig en dat betekent nu eenmaal dat er meer stageplekken moeten komen.¹⁵⁸

Een alternatief is trouwens dat men alleen bepaalde keuzemodules of deelcertificaten volgt, waarmee men toch aantrekkelijker wordt voor werkgevers met moeilijk vervulbare vacatures, die daarvoor wellicht de instroomeisen naar beneden willen bijstellen. Vaak vraagt men namelijk meer dan noodzakelijk. Zoals gezegd houden deze keuzemodules ook een bedrijfstakcertificaat in.

Voorkomen en bestrijden van voortijdig schooluitval

Om te bevorderen dat er meer uitstroom komt uit veelgevraagde opleidingen is het voorkomen van voortijdige. Bekend is bijvoorbeeld dat uitval uit technische opleidingen vaak leidt tot een vervolg in een niet-technische opleiding, terwijl het omgekeerde amper het geval is.

Inmiddels zijn grote stappen gezet in het voorkomen van voortijdige schooluitval c.q. het terugleiden van uitvallers naar het onderwijs. Dit beleid moet worden voortgezet. Sleutelinformanten wijzen erop dat daarbij ook rekening moet worden gehouden met prestatiedruk waar leerlingen mee te maken hebben. De hoeveelheid psychische

¹⁵⁷ Zoals boven vermeld lijken prognoses van het ROA voor de provincie Gelderland hier niet op te wijzen, maar daarin zijn ook de welzijnsopleidingen betrokken en die kennen een zeer gering arbeidsmarktperspectief.

¹⁵⁸ Het helpt niet dat veel verpleegkundigen voor het zzp-schap kiezen. Ze oen dat om meer vrijheid te hebben. Dat betekent voor de instellingen echter dat er juist minder verpleegkundigen voor specifieke zaken zoals stagebegeleiding beschikbaar zijn. Mogelijk dat verplichte pensioenverzekering het zzp-schap voor deze mensen minder populair maakt, waardoor het aanbod voor stagebegeleiders hopelijk weer toeneemt.

problemen bij jongeren is hoog. Met een factor twee per jaar neemt het aantal jongeren toe die denken aan zelfdoding en die te maken hebben met eenzaamheid. Dit speelt mogelijk vooral in de stad. Doordat er in de stad Nijmegen over het algemeen een hoog opleidingsniveau is, wordt er ook van kinderen veel verwacht. De nodige kinderen belanden daardoor op de Havo, terwijl een basisschooladvies vmbo (met een vervolg op het mbo en dan misschien juist in een arbeidsmarktrelevante opleiding) verstandiger zou zijn. De gemeente zou het basisonderwijs hier nader op moeten aansturen.

Arbeidsmarktgericht maken van het beroepsonderwijs

Er zijn de nodige opleidingen met beperkte arbeidsmarktkansen. Afgestudeerden vinden alleen kleine baantjes of stromen in op heel andere banen dan die waarvoor ze zijn opgeleid. Vaak raken deze mensen, als ze tenminste niet de nodige scholing tijdens het werk krijgen, weer zonder werk als ze ouder worden of wanneer de economie weer tegenzit. Binnen deze zogeheten “pretopleidingen” moeten zoveel mogelijk modules worden ingebracht die van belang zijn voor functies met moeilijk vervulbare vacatures. De keuzedelen en deelcertificaten in het mbo bieden hiertoe mogelijkheden.¹⁵⁹

En andere optie is inschrijving op studies met te weinig uitstroom financieel te stimuleren. Voor de lerarenopleidingen bestaan reeds landelijke regelingen voor aanvullende studiefinanciering en tegemoetkomingen in de studiekosten.¹⁶⁰ Daarnaast kunnen reeds bevoegde leraren in aanmerking komen voor een lerarenbeurs, waarmee men een bachelor- of masteropleiding volgen en zijn of haar professionaliteit kan vergroten.¹⁶¹ Dergelijke regelingen zouden ook voor andere studierichtingen in het leven kunnen worden geroepen. Ook zouden er door bedrijven, brancheorganisaties, O&O-fondsen of de gemeenten studiebeurzen beschikbaar gesteld kunnen worden, al dan niet vanuit speciaal daarvoor samengestelde fondsen. In de ICT is hier trouwens al sprake van. Bedrijven sponsoren ICT-studenten. Wel dreigt dan het gevaar van groenpluk. Als men al een baan heeft, lijkt de noodzaak een diploma te behalen niet echt aanwezig.

Het ROC wijst erop dat er particuliere onderwijsinstellingen op de markt gekomen die korte opleidingen aanbieden, gericht op mindere duurzame skills. Het is echter van belang duurzaam op te leiden. Wanneer de werknemers weer ontslagen worden, hebben zij niet de correcte skills in huis om bij een ander bedrijf aan de slag te gaan en kunnen ze ook niet goed bewijzen wat ze waard zijn.

Het onderwijs zal alleen goed aansluiten op de arbeidsmarkt wanneer er door het bedrijfsleven tijdig wordt gecommuniceerd over de benodigde kennis en de benodigde competenties. De gemeente kan faciliteren dat deze communicatie verbetert. Een middel daartoe is arbeidsmarktonderzoek dat een slag verder gaat dan de prognoses die nu beschikbaar zijn en zich ook richt op gevraagde competenties. Overigens hoeft het opzetten van een opleiding niet lang te duren. In vrij korte tijd is er een verkorte

¹⁵⁹ Volgens de wet mag het ROC Nijmegen nu al onbekostigd losse keuzedelen aanbieden (bij onbekostigd onderwijs financiert OCW de opleiding niet en betalen bedrijven of gemeente zelf de kosten). Bij DUO worden op het moment keuzedelen echter nog niet goed verwerkt in de systemen. In de praktijk is zeer weinig sprake van dit soort keuzedelen, omdat het ROC nog geen technische koppeling met OCW heeft, waardoor er geen landelijk erkende certificaten kunnen worden afgegeven. Dat systeem moet voorjaar 2019 klaar zijn.

¹⁶⁰ Onder meer een regeling voor een jaar extra studiefinanciering voor een universitaire lerarenopleiding of een verkorte lerarenopleiding (kopopleiding) en regelingen voor tegemoetkomingen in de studiekosten voor lerarenopleidingen, onderwijsmasters en lerarenopleidingen zij-instromers.

¹⁶¹ <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werken-in-het-onderwijs/vraag-en-antwoord/studiefinanciering-lerarenopleiding>

HBO-V opleiding begonnen (zie boven). Het duurt dan echter nog wel enige tijd voordat studenten hun diploma op zak hebben.

Flexibiliteit van het mbo

Gestreefd zou kunnen worden naar (nog) meer flexibiliteit in het aanbod van het beroepsonderwijs: modulair en met veel instroommomenten. Het ROC van Nijmegen biedt vooral in de beroepsbegeleidende leerweg (bbl) al de nodige mogelijkheden op dit gebied; in bepaalde richtingen zoals techniek en zorg kunnen studenten in principe vaker dan alleen in september en februari instromen. In de beroepsopleidende leerweg (bol) is het aantal instroommomenten vaak beperkt tot één of twee per jaar: 'de klassen moet wel vol zijn'.

In Nijmegen bestaat al het project Kansberoepen waar uitkeringsgerechtigden opgeleid worden en snel kunnen instromen op moeilijk vervulbare vacatures in de horeca, de installatie, de logistiek, etc. Bij relatief kleine aantallen deelnemers lijkt dit project goed te werken en is het goed om verder op te schalen. Dan dient bij werkgevers in de regio nagegaan te worden in hoeverre zij achter een dergelijke opleidingsstructuur staan. Indien er voldoende draagvlak is, kunnen de vereiste middelen door meer partijen (landelijke O&O-fondsen, bedrijfsleven, ROC's, gemeente, UWV) bijeen worden gebracht. Hierbij past wel de kanttekening dat het vaak lastig is landelijke sectormiddelen (structureel) naar de regio te transfereren; er is vaak wel ruimte voor pilots.

De Ad- en duale hbo-opleidingen van de HAN hebben het hbo-onderwijs al een stuk flexibeler gemaakt. Verder stimuleren hiervan lijkt aangewezen. Dan moeten er trouwens wel voldoende stageplekken beschikbaar komen. Verdere samenwerking tussen HAN en bedrijfsleven (zie paragraaf 6.7) kan daarbij helpen. De gemeenten kunnen dat faciliteren door bijvoorbeeld sectorale werktafels helpen op te zetten of aan te sluiten bij bestaande tafels.

Combinatie van werk en opleiding

De vraag is of je werkzoekenden, die geschoold kunnen worden naar moeilijk vervulbare vacatures, eerst moet scholen voor en dan pas toeleiden naar een baan. Er zijn diverse voorbeelden van 'scholing op voorraad'. Groepjes bijstands- of andere uitkeringsgerechtigden krijgen een scholing aangeboden voordat ze naar een baan werden toegeleid. In de praktijk blijkt dit, door het ontbreken van een baangarantie vooraf en daarmee van een stimulans om de scholing af te ronden, vaak niet te werken. Een betere oplossing is schoolbare werkzoekenden direct te koppelen aan werkgevers met moeilijk vervulbare vacatures, hen vervolgens direct te laten werken op een lager niveau en vervolgens door scholing op het gewenste hogere niveau te brengen. Op deze manier worden mensen gemotiveerd.¹⁶² Een dergelijke aanpak vraagt er wel om dat werkgevers ervoor openstaan werkzoekenden in dienst te nemen van werkzoekenden én hen vervolgens in werktijd te laten scholen eventueel met een werkervaringsplaats.¹⁶³

Overigens is ook binnen het zittend personeelsbestand van bedrijven vaak nog ruimte voor doorstroom naar een hoger niveau. In zorg en techniek is het al gebruikelijk dat oudere medewerkers weer een (bbl- of duale) opleiding gaan volgen. Zo volgt bij ROC

¹⁶² Vluchtelingen hebben, zo melden UWV en WerkBedrijf, vaak de behoefte om snel te beginnen met werken. Zij hebben vaak een gezin waarvoor zij moeten zorgen

¹⁶³ Een regeling als de Brug-WW zou werkgevers in dit opzicht over de streep moeten kunnen trekken. Deze regeling biedt werkzoekenden met een WW-uitkering de mogelijkheid deels te werken bij een nieuwe werkgever en tegelijkertijd noodzakelijke (bij – of om)scholing te volgen vanuit de WW. In de praktijk blijkt daar weinig gebruik van te worden gemaakt. De baangarantie na afloop van de scholing blijkt veel werkgevers toch af te schrikken. Andere oorzaken zijn de onbekendheid en complexiteit van en bestaande alternatieven voor de regeling. Zie: Panteia (2017), Achtergronden van beperkt gebruik van de Brug-WW. Onderzoek in aanvulling op de monitoring en effectmeting van de tijdelijke regeling.

Nijmegen de helft van de groep deelnemers boven 23 jaar een bbl-opleiding in de zorg. Dit zou in meer sectoren gedaan moeten worden.

In een aantal gevallen is er niet eens scholing nodig om medewerkers te laten doorstromen. Tijdens de crisis zijn in veel bedrijfstakken hoger opgeleiden aan de slag gegaan op mbo-niveau. Daardoor werden mbo'ers verdrongen. Zo ontstaat ook de 'trek in de schoorsteen': door doorstroom van betreffende hbo'ers naar het bij hen passende niveau ontstaat bij de mbo-banen weer ruimte. In sommige bedrijven en instellingen, zoals in de zorg, vindt dergelijke doorstroom al plaats.

6.7 Versterking van de samenwerking tussen beroepsonderwijs en bedrijfsleven

Snelle technologische ontwikkelingen houden in dat beroepsonderwijs en bedrijfsleven elkaar (nog) veel meer moeten opzoeken. Dan kan men werken aan innovaties die van levensbelang zijn voor de economie. Het beroepsonderwijs kan de opleidingen beter inrichten en het bedrijfsleven kan zorgen dat de relevante innovaties in het onderwijs weerklink krijgen. Ook is het belang van het bedrijfsleven om het onderwijs op te zoeken om daar mee te helpen aan het opleiden van zoveel mogelijk arbeidskrachten voor schaarse functies. De SER beveelt bijvoorbeeld in het tweede deel van het advies Toekomstgericht beroepsonderwijs aan praktijkgerichte leervormen in het mbo te stimuleren, het MBO een grote rol in een 'leven lang leren en ontwikkelen' te geven én te werken aan een sterk leerklimaat bij de mbo-instellingen.¹⁶⁴

Zowel het ROC van Nijmegen als de HAN zetten de nodige stappen op het gebied van samenwerking met het bedrijfsleven. Vaak schuift daarbij ook de overheid in de vorm van gemeente of provincie aan. De Radboud Universiteit levert bijdragen in de vorm van meer fundamenteel onderzoek. Op dit moment is het nog niet zo dat samenwerking de hele kolom van ROC en HAN betreft. Vaak zijn bepaalde onderdelen of vakgroepen betrokken. Vanuit het onderwijs zijn dat dan vaak de directies van de betreffende onderdelen en enthousiaste docenten. De CvB's onderschrijven de samenwerking wel, maar zijn vaak niet direct geïnvolveerd. Dat geldt ook voor de tussenlaag van afdelingshoofden, teamleiders, e.d. die veel andere taken hebben. Een bijzondere rol is er bij de HAN ook voor de lectoren die vaak op hun eigen vakgebied in allerlei activiteiten en projecten met bedrijven en overheden zijn betrokken. Dit geldt in het bijzonder trouwens voor het lectoraat HRM, dat ook een actieve rol heeft in initiatieven als de regionale werktafel e.d. en contacten onderhoudt met het WerkBedrijf en het UWV.

De samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven is verder te intensiveren door partijen ook in fysieke zin bij elkaar te brengen, bijvoorbeeld op een campus of in een innovatiecentrum. Hiertoe lopen in het Nijmeegse ook al de nodige initiatieven.

Campussen en andere vormen van samenwerking

Enkele voorbeelden van samenwerking zijn de volgende:

- *De Novio Tech Campus (NTC) kenmerkt zich door een groot semicon-cluster, maar kenmerkt zich tevens door innovatieve bedrijvigheid op het snijvlak van gezondheid en hoogwaardige technologie. Er zijn nu 50 bedrijven gevestigd. De werkgelegenheid groeit sterk naar inmiddels 2.800 personen.*

¹⁶⁴ SER (2017). Toekomstgericht beroepsonderwijs. Deel 2 Voorstellen voor een sterk en innovatief beroepsonderwijs.

- *Op Heijendaal zijn het Radboudumc, de Radboud Universiteit en de HAN gevestigd. Het Technovium van het ROC is vlakbij. Dit onderwijscluster werkt nauw samen met NTC. Men ziet zichzelf de facto als één campus.*
- *In het project Beroepsonderwijs in Logistics Valley werkt een consortium van onderwijsinstellingen en logistieke bedrijven onder aanvoering van het ROC van Nijmegen samen om het regionale logistieke bedrijfsleven van goed en actueel opgeleid personeel te voorzien. Het project bestaat uit drie ontwikkellijnen gericht op respectievelijk vergroten van de instroom, betere toerusting van het beroepsonderwijs op de praktijk van het bedrijfsleven en versterking van het onderwijs met thematische modules en innovatie.*
- *De technische 2.0 is een samenwerkingsverband van het ROC van Nijmegen met 164 technische bedrijven in de bouw-, installatie-, elektro- en schilderbranche. De Technische is een bedrijfsschool die vormgegeven wordt door bedrijven en nauw samenwerkt met het ROC van Nijmegen in het Technovium. De Technische 2.0 is een vernieuwing van dit concept. Het gaat opleidingen en bedrijven ondersteunen met het uitwerken van het thema Duurzaam Bouwen.*
- *Met Leve(n)lang Gelders Vakmanschap willen vakbonden, brancheorganisaties en Opleidings- en Ontwikkelings(O&O)-fondsen de (om)scholing van vakmensen in de techniek stimuleren, kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt ondersteunen en het levenlang ontwikkelen in techniek vooruithelpen. Met subsidie vanuit de provincie Gelderland participeren vakorganisaties, technische branches, O&O-fondsen, MBO-en HBO-onderwijs en de Provincie Gelderland in een nieuw concept bedoeld om de regionale Gelderse economie gericht te stimuleren en te verstevigen. In dit project werken O&O fondsen over de 'schotten' heen samen om werk te maken van instroom en onderwijs in de techniek.*
- *De Vakopleiding Techniek is ontstaan uit de bedrijfstak scholen in Cuijk en Nijmegen en biedt zowel volledige opleidingen, praktijkgerichte cursussen als lascertificeringen aan. Deze worden stuk voor stuk gegeven door docenten die afkomstig zijn uit het bedrijfsleven.*

Stages en onderzoeksoopdrachten

Stages en onderzoeksoopdrachten dragen eveneens bij aan de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt. Op de hogere opleidingsniveaus zijn er – uitzonderingen daar gelaten¹⁶⁵ – in het algemeen voldoende stageplaatsen en onderzoeksoopdrachten. Naarmate het niveau lager is, worden de tekorten groter. Dit komt deels door het al eerder genoemde tekort aan praktijkopleiders. Bovendien zijn bedrijven en instellingen in tijden met tekorten aan personeel vaak gedwongen al het beschikbaar personeel zoveel mogelijk op de productie in te zetten. Bedrijven moeten (financieel) gestimuleerd worden om (meer) stageplaatsen te creëren.

In de semiconductor industrie zijn er wel voldoende stageplekken beschikbaar. Daar speelt echter een omgekeerd probleem: mkb-bedrijven in deze sector kunnen bijna geen stagiaires vinden omdat zij niet bekend zijn bij de studenten. Dit laat weer zien dat goed contact tussen onderwijsinstellingen en het bedrijfsleven, inclusief het mkb, erg van belang is.

In aanvulling hierop dienen jongeren, die, bijvoorbeeld door discriminatie, minder kans op een stageplaats hebben, ondersteund te worden. In het project Citydeal onderzoeken SBB, de MBO Raad (MBO Diensten), enkele ROC's en de universiteit Utrecht samen hoe dit het beste gedaan kan worden. Er wordt bijvoorbeeld gekeken of

¹⁶⁵ Een voorbeeld is HBO Verpleegkunde. Hogescholen hebben voor deze opleiding een numerus fixus ingesteld omdat er te weinig stageplaatsen beschikbaar zijn.

het aanbieden van een soort snuffelstage, waarbij werkgevers kunnen wennen aan een bepaalde stagiair, helpt. Dit wordt gedaan in Amsterdam en in Nijmegen bij kansrijke opleidingen.

Wat onderzoeksopdrachten in het hbo betreft kunnen 'innovation laboratories' (innolabs) en afstudeerateliërs een belangrijke rol spelen.

Samenwerking met Duitsland

Een bijzondere opgave is nog gelegen in betere samenwerking op onderwijsgebied met het Duitse achterland. Er zijn nog steeds grote verschillen tussen de wederzijdse onderwijssystemen waardoor in het mbo te weinig Duitse jongeren voor Nederlandse opleidingen kiezen. Het is nodig te werken aan de erkenning van de Nederlandse beroepsopleidingen in Duitsland. Hierbij is lastig dat Duitsland het Europese systeem van ECVET niet toepast binnen de eigen beroepsopleidingen. Uitvallers in de Duitse beroepsopleidingen melden zich soms wel in Nederland, maar dit gebeurt tegenwoordig in mindere mate vanwege de taaleis in het Nederlandse beroepsonderwijs. Dit kan trouwens ook komen doordat er inmiddels in Duitsland ook bol-achtige opleidingen worden aangeboden.

De gemeente moet in de samenwerking met het ROC en bijvoorbeeld de Euregio bevorderen dat het potentieel in het Duitse achterland beter voor het bedrijfsleven in Nijmegen beschikbaar komt.

6.8 Levenlang ontwikkelen door werkenden

Omdat de (technologische) veranderingen steeds sneller gaan, zijn voor werkenden aanpassingsvermogen en wendbaarheid van groot belang. Mensen die in krimpberoepen moeten tijdig met hun duurzame inzetbaarheid aan de slag en niet wachten tot het te laat is. De snelle veranderingen vragen om een leven lang leren door alle werkenden. De gemeente blijft veelal buiten de discussie wie (de werknemer zelf, het bedrijf of de rijksoverheid) de hoofdverantwoordelijkheid heeft voor leven lang leren. De gemeente is echter, zoals al een aantal keren beschreven, wel belanghebbende. Als werknemers tijd en geld liever ergens anders aan besteden, bedrijven in tijd van voorspoed liever produceren en in tijd van tegenspoed geen middelen beschikbaar stellen en de rijksoverheid de verantwoordelijkheid voor leven lang leren grotendeels bij het bedrijfsleven neerlegt, moet de gemeente zich er toch mee bemoeien. Dit geldt natuurlijk vooral waar het gaat om scholing die voor de economie van belang is of scholing van werkenden die kan leiden tot doorstroomeffecten en daarmee vacatures voor werklozen (de genoemde trek in de schoorsteen). De gemeente kan dan samen met het beroepsonderwijs de voorwaarden scheppen voor deelname van werkenden aan dat beroepsonderwijs. In dit verband kan zou een voorbeeld genomen kunnen worden aan de huidige rol van de provincie Limburg op dit terrein.

In het kader van het Aanvalsplan 'Zo WERKT Limburg' zet deze provincie met haar samenwerkingspartners in actielijn 3 Lang Leve het Leren in op:

- *Afspraken met O&O-fondsen, werkgeversorganisaties, brancheverenigingen en vakbonden over de inzet van de individuele leermiddelen passend bij de regionale arbeidsmarkt en met inzet van toegankelijke leervormen.*
- *Een verkenning van een Loopbaan Ontwikkelcentrum, een (virtuele) ontmoetingsplek waar leerlingen, studenten, werknemers en werkzoekenden in de Euregio hun eigen talenten en de regionale arbeidsmogelijkheden kunnen ontdekken én de weg wordt gewezen naar scholing of arbeidsmarkt.*

- *Stimuleren, samen met de partners, van meester-gezel-projecten op de werkvloer bij bedrijven en organisaties, en het bij elkaar zetten van disciplines binnen een organisatie, bijvoorbeeld door uitwisseling tussen bedrijven en organisaties via detacheringen.*

Levenlang leren hoeft niet op een klassieke, klassikale manier, plaats te hebben maar kan ingevuld worden met leren op de werkvloer (informeel leren) of cursussen met behulp van digitale modules waardoor er beter ingesprongen kan worden op de specifieke behoefte. Ook van groepen die in het verleden problemen hebben gehad met het regulier onderwijs. De gemeente kan bevorderen dat het bedrijfsleven leren niet met klassiek onderwijs verwacht en de voordelen van alternatieve leermethoden laten zien.

Informatievoorziening aan groepen werkenden

Hoewel bij jonge hoger opgeleiden het concept van levenlang ontwikkelen ofwel levenlang leren vrij bekend is, is dit niet het geval bij werkenden zonder startkwalificatie, middelbaar opgeleiden en werknemers van 45+. Indien zij zich niet laten bijscholen, bestaat het gevaar dat zij met verouderde kennis en vaardigheden lastiger aan een baan kunnen komen. Daarom zou de gemeente bij de groepen waar levenlang ontwikkelen minder leeft, een informerende rol op zich kunnen nemen.

Vervanging tijdens scholing, door werklozen

In het verleden zijn ook op kosten van O&O Fondsen of re-integratiemiddelen (en soms ook ESF) de nodige projecten vorm gegeven waarbij werknemers werden geschoold en tegelijkertijd werklozen werden ingezet op de vrijgekomen functies. Het is misschien ook weer een optie om dit in bepaalde sectoren met krapte met verschillende stakeholders te organiseren.

6.9 Samenvatting

De belangrijkste conclusies uit dit hoofdstuk zijn de volgende:

1. Aanpak van het lerarentekort, in het bijzonder voor de techniek, ICT en basisonderwijs.
2. Opleiden van talenten voor beroepen in de economische groeisectoren en de moeilijk vervulbare vraag. Ook voor zij-instromers.
3. Investeren in het onderwijs, o.a. in vernieuwing van het curriculum passend bij regio-structuur (macrodoelmatigheid).
4. Boeien en binden van afgestudeerden aan de regio door oriëntatie bij lokale ondernemers (stages, bedrijfsbezoeken, beroepensoriëntatie).
5. Toeleiden van studenten naar groeisectoren door voorlichting. Zorg dragen voor een bewuste studiekeuze.
6. Moeilijk vervulbare vraag op specifieke beroepen in kaart brengen en werven van studenten.
7. Versterking van de samenwerking tussen (beroeps)onderwijs en bedrijfsleven.
8. Duurzame inzetbaarheid van de beroepsbevolking door te investeren in Een-Levenlang-Leren. Dit kan bijvoorbeeld door voorlichting over (om)scholingsmogelijkheden, subsidiëring van scholingsmogelijkheden en meester-gezel trajecten. Richt je op de bedreigde krimpberoepen en wacht niet tot het weer crisis is.



7 Conclusie: hoofdlijnen van arbeidsmarkt-beleid

7.1 Ontwikkeling van vraag en aanbod

Korte en middellange termijn

De Nijmeegse economie en de vraag naar arbeid groeit. Deze groei zet de komende jaren door. Tevens stromen de nodige grijze werknemers uit. Daardoor is de komende jaren een fors aantal vacatures te verwachten. De uitstroom uit het onderwijs is in veel segmenten onvoldoende om deze vacatures te vervullen. Daardoor en ook door de actieve inzet van het WerkBedrijf vinden werkloze werkzoekenden steeds gemakkelijker werk. Inmiddels beperkt de werkloosheid zich vooral tot een aanzienlijk bestand van bijstandsgerechtigden met vaak een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Resultante is een grote kloof tussen een moeilijk vervulbare vraag naar hoger opgeleide specialisten, technici, ICT'ers en zorgpersoneel op hbo- en mbo-niveau, onderwijzers en gekwalificeerd personeel in de horeca aan de ene kant en een nog steeds grote groep bijstandsgerechtigden aan de andere kant. Voor deze groep geldt dat zonder extra inspanningen zelfs vacatures op en rond het niveau van de startkwalificatie te hoog gegrepen zijn. Dit komt omdat er sprake is van complexe problematiek.

Dit betekent dat bedrijven voor vacatures het bijna uitsluitend moeten hebben van de uitstroom uit het onderwijs en van werkenden die door op- of bijscholing op bepaalde knelpuntvacatures kunnen instromen. Een deel van de vluchtelingen en de huidige groepen arbeidsmigranten vormt nog additioneel potentieel. Veel meer buitenlandse hog opgeleiden bewegen naar de regio te komen wordt gezien de internationale en nationale concurrentie ook niet gemakkelijk.

Voor zowel de huidige werkenden als voor werkzoekenden geldt dat de eisen die de arbeidsmarkt stelt de komende jaren alleen maar hoger zullen worden. Dit heeft te maken met de noodzaak van een concurrerende kenniseconomie (waarin Nederland en daarmee zeker ook Nijmegen zich zal moet onderscheiden door een beroepsbevolking met hoogstaande technische en sociale vaardigheden) en een groeiende vervlechting van ICT in de primaire bedrijfsprocessen.

Het aantal inwoners van Nijmegen en de regio groeit. Dit houdt niet in dat de arbeidsmarktknelpunten vanzelf worden opgelost. Veel jongeren kiezen voor een arbeidsloopbaan in de segmenten waarin de vraag nog steeds laag is. Bovendien hebben zowel mensen met een migratieachtergrond als ouderen te kampen met discriminatie op de arbeidsmarkt.

Zonder gericht beleid zal de kloof tussen vraag en aanbod de komende jaren eerder toe- dan afnemen.

Lange termijn

Op de langere termijn (na 2021) is er meer onzekerheid over de arbeidsmarkt. Er zal op enig moment weer een economische terugslag komen. Voor die tijd moet de gemeente de kansen grijpen om bijstandsgerechtigden aan een baan te helpen en de economie een structurele impuls te geven.

Natuurlijk komt er op termijn ook weer herstel, maar of dat voldoende werkgelegenheid oplevert, is de vraag. Op de langere termijn zullen gemeente en

regio qua inwonertal nog wel even doorgroeien. Daardoor is er meer werkgelegenheid nodig op alle niveaus.

Factoren die verder op langere termijn steeds meer van belang worden zijn technologisch en ruimtelijk van aard:

- Door robotisering en digitalisering verdwijnt een (klein) deel van de beroepen en komen er nieuwe beroepen bij. Nog onduidelijk is wat daar precies de inhoud van wordt. Daarnaast veranderen ook de bestaande beroepen, omdat een deel van de taken door machines kan worden overgenomen. Door hulpmiddelen als cobots en exoskeletten wordt het wellicht juist mogelijk banen te creëren voor mensen die nu aan de kant staan.
- Eerst moet de energietransitie worden bewerkstelligd. Dat vraagt om gekwalificeerd personeel. Daarna verandert de omgeving. Verkeersproblemen nemen mogelijk af omdat energiebesparing dat noodzakelijk maakt of omdat nieuwe oplossingen voor personen- en vrachtvervoer mogelijk worden. Aan verkeersproblemen moet sowieso wat gebeuren, omdat anders iedereen de hele dag in de file staat.

De andere aspecten van de PESTLE-analyse lijken minder zwaar te wegen:

- Naast de economische conjunctuur zijn er ook structurele ontwikkelingen. De toenemende concurrentie van eerst Azië en later mogelijk ook Afrika versterkt het belang van een krachtig economisch beleid en bepaalde keuzes. Europa en Nederland in het bijzonder moet zich onderscheiden door creativiteit, innovatie en klantgerichtheid.
- Het inwonertal van de regio stijgt. Ook is sprake van verdere verkleuring van de bevolking. De beroepsbevolking wordt, wanneer de AOW-leeftijd verder stijgt, gemiddeld ouder ondanks de vergroening waarvan in de regio ook sprake zal zijn. De gevolgen voor de arbeidsmarkt zijn divers. Mogelijk stijgt wel het aandeel van de beroepsbevolking dat qua kenmerken overeenkomt met de huidige bijstandspopulatie. Een belangrijke factor is verder hoe de "digitaal" opgegroeide jeugd straks in de economie en arbeidsmarkt zal staan. Wordt bezit in de toekomst minder belangrijk en krijgen we een leeneconomie?
- Op enig moment worden hopelijk de twee belangrijkste dossiers op sociaal gebied, flex/vast en het pensioen, opgelost. Dat zal in ieder geval tot meer duidelijkheid leiden voor met name de jonge werknemer. Mogelijk verkleint dat ook de aansluitingsproblematiek tussen vraag en aanbod. Vooralsnog is hier weinig over te zeggen.

7.2 Handelingsperspectieven

Nijmegen zal nu gebruik moeten maken van de kansen die de economische groei biedt. De werkgelegenheid groeit de komende jaren door. Wanneer genoeg personeel is te werven, kunnen groeisectoren zich de komende jaren snel ontwikkelen. Werkgevers moeten een breder beroep doen op het arbeidsaanbod. Er ontstaat ruimte op de arbeidsmarkt voor bijstandsgerechtigden. Een krachtig arbeidsmarktbeleid is van groot belang, om sociale en economische redenen en ook heel plat om de kosten van de bijstand te kunnen drukken. Dit moet ook het economisch beleid ondersteunen. De regio Rijk van Nijmegen zal hierin keuzes moeten maken om nationaal en internationaal te kunnen concurreren.

De lijst op de volgende bladzijden is een verzameling van mogelijke handelingsperspectieven op de arbeidsmarkt, gekoppeld aan de opgave, een termijn

van effectueren en de betrokken stakeholders. Veel van de genoemde stakeholders zijn ook de gremia waar Ondernemers, Onderwijs en Overheid elkaar ontmoeten (zie de bijlage met Tafels 000). Het is aan de regio om te kiezen welk handelingsperspectief opgepakt gaat worden op welk geografisch niveau (en met welke mensen en middelen).

Handelingsperspectief	Opgave	Termijn	Stakeholders	Regionale specificaties
<i>Arbeidsmarkt en economie</i>				
Stimuleren van onderscheidende sectoren voor economische profilering van de regio	Vitale economie en werkgelegenheid	Kort/middellang/lang	Gemeente (EZ), bedrijfsleven, provincie <i>Economic Board, ERN, IKN, Briskr, Health Valley, Zorgpact, Techniekpact, Platform ICT,</i>	De sectoren Health, Health-tech, Semicon lenen zich hiervoor. Er gebeurt al veel op dit vlak op Nijmeegs, regionaal en provinciaal niveau. De keuze voor een profilering moet lang volgehouden worden.
Stimuleren van sectoren met werkgelegenheidsperspectieven	Meer werkgelegenheid	Kort/middellang	Gemeente (EZ), bedrijfsleven, <i>Economic Board, ERN. Logistics Valley, Logistiek Expertise centrum, Groene Hub, Regionaal Bureau voor Toerisme KAN, Investeringsagenda Smart Energy</i>	Voorzet voor sectoren vanuit arbeidsmarktperspectief: • Leisure & wellness (alles mbt de vrijetijdseconomie) • Logistiek & transport inclusief watergebonden bedrijvigheid • Een specifieke sector is ook de energiesector waarbij de klimaatambities een motor zijn voor kansberoepen in de installatiebranche. Op termijn geldt dit ook voor de circulaire economie. <i>Maak een keuze welke gemeenten voor welke sectoren de handen ineen willen slaan.</i>
Faciliteren van Human Capital Agenda's om over langere tijd te zorgen voor voldoende	Meer werkgelegenheid, oplossen knelpunten	Kort	Bedrijfsleven, onderwijs, gemeente (EZ, onderwijs, WERK), aanpalende regio's, provincie	Kies de sectoren waarvoor je een Human Capital agenda zou willen opstellen. Kijk in hoeverre Ondernemers, Onderwijs en

arbeidskrachten in een sector	voor groei van ondernemers			Overheid (Gemeente, WerkBedrijf, UWV) elkaar al ontmoeten op 1 van de Tafels OOO (zie bijlage). Voor goed werkende HC-agenda's zijn de Ondernemers eigenaar, is Onderwijs randvoorwaardelijk betrokken en de gemeenten zijn faciliterend.
Vacatures vervullen voor bedrijven. Ook op andere punten aansturen op de behoefte van bedrijfsleven aan meer contact met de gemeente	Meer Werkgelegenheid	Kort/middellang	Werkgeversservicepunt van UWV, WerkBedrijf, EZ van de regiogemeenten	Vervulling van vacatures voor bedrijven door goede samenwerking tussen kennis van (uitbreidende) ondernemers van EZ enerzijds en kennis van bestaande personele vraag van Werkgeversservicepunt van UWV en WerkBedrijf anderzijds. Daardoor ontstaat meer zicht op moeilijk vervulbare vacatures, onder andere in speerpuntsectoren (energietransitie, high-tech). Op termijn kun je 1 regionaal ondernemersservicepunt inrichten.
Stimuleren van ondernemerschap	Meer Werkgelegenheid	Kort/middellang	Gemeente (EZ), Werkgeversorganisaties, onderwijs <i>Startup accelerator, Start-up Nijmegen, HAN Innovatiehubs, De Gelderse Zaak</i>	Kansen van voor Startende Ondernemers en zzp'ers verkennen.
Stimuleren van doorstroom binnen bedrijven (onderdeel van Human Capital agenda)	Oplossen knelpunten	Kort/middellang	Werkgeversorganisaties, onderwijs, Gemeente, Loket leren en werken (UWV, WerkBedrijf, ROC/AOC)	Meer werknemers naar mbo+ en hbo-niveau door laten stromen in knelpuntberoepen schept ook ruimte voor instromers (trek in de schoorsteen). Werkgevers en onderwijs zijn in de lead, de gemeenten kunnen een faciliterende rol kiezen, Loket leren en Werken kan uitvoeren, focus dan wel op de belangrijke

				sectoren.
Gunstig vestigings-, woon- en leefklimaat	Meer werkgelegenheid en oplossen knelpunten voor groei van ondernemers	Kort/middellang	Gemeente (EZ, Openbare Ruimte, Bouwen/wonen, Mobiliteit, Cultuur), regio, bedrijfsleven, provincie <i>Economic Board, Oost NL, IKN</i>	Aantrekkelijke gemeente/regio zijn voor bedrijven en potentiële werknemers is belangrijk om ondernemers aan te trekken en behouden. EZ is aanspreekpunt voor de ondernemers op dit vlak. Versterken functie expat desk.
<i>Arbeidsmarkt en re-integratie</i>				
Werkloze werkzoekenden, uitkeringsgerechtigden en mensen met een arbeidsbeperking aan werk helpen door doortrekken van de activiteiten van WerkBedrijf en UWV. Daarbij rekening houden met een lastiger doelgroep dan voorheen.	Bevordering arbeidsparticipatie en sociaal klimaat	Kort/middellang	Gemeente (Werk), WerkBedrijf, Werkgeversservicepunt/UWV, Bedrijfsleven <i>Regionale Tafel Arbeidsmarkt, aanschuiven bij vele andere tafels</i>	Vraaggericht bemiddelen vanuit concrete kansen en openingen bij ondernemers en instellingen. Inzetten van intensieve trajecten (coaching, scholing, ontzorgen werkgever, subsidie) om kandidaten te ontwikkelen voor die kansen. Ook parttime werk: werken meer lonend maken door te ontzorgen en door regelingen te treffen (no-risk, kinderopvang, reiskosten, begeleiding, behoud armoederegelingen e.d.). Naast vooral persoonlijke dienstverleningen ook aandacht voor digitale middelen.
Investeren in vrijwilligerswerk, mantelzorg, beschut werk en arbeidsmatige dagbesteding	Bevordering participatie en sociaal klimaat, ontlasten zorgsector	Kort/middellang	Gemeente (WERK, Zorg & Welzijn), WerkBedrijf, zorg- en welzijnsorganisaties	Activeren van de inwoners met een zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt. Een zinvolle dagbesteding voorkomt andere maatschappelijke problemen. Er zijn diverse vormen die belegd zijn bij diverse partijen. Voor sommige bewoners is dit de enige optie. Met name van belang in laagconjunctuur.

Scholing van uitkeringsgerechtigden en mensen met een arbeidsbeperking	Bevordering arbeidsparticipatie, (incidenteel) meer werkgelegenheid	Kort/middellang	WerkBedrijf, UWV, bedrijfsleven, ROC/AOC, Vakopleidingen, gemeente (Werk en onderwijs), provincie	Vraaggericht scholen wie schoolbaar is, organisatie van informeel leren voor wie leerbaar is, besef dat intensieve trajecten nodig zijn
Nieuwe instroom van werkloze inwoners voorkomen	Preventief instroom in bijstand voorkomen	Kort/middellang	UWV, gemeente (Werk en Inkomen), WerkBedrijf, ROC/AOC, VSO en PRO <i>Route naar Arbeid VSV, Scholenoverleg Pro-VSO</i>	WW-ers en andere mogelijke instromers (voortijdig schoolverlaters, leerlingen van VSO en PRO en ROC/AOC) tijdig identificeren, motiveren, diagnosticeren en vraaggericht bemiddelen/scholen. Leren in praktijk/BBL achtige setting voor scholieren die dit nodig hebben.
Traceren van extra werkgelegenheid voor werklozen bij bedrijven	Meer werkgelegenheid voor uitkeringsgerechtigden	Kort/middellang	WerkBedrijf, UWV, gemeente (Werk en EZ), bedrijfsleven	Instrumenten job carving, latente vacatures, (re)design, en social return worden ingezet. Onderzoek of dit geïntensiveerd moet worden. Verder contacten leggen met intrinsiek gemotiveerde sociaal ondernemers.
Van Werk Naar Werk	(Oudere) werknemers aan het werk houden	Incidenteel	Bedrijfsleven, Werkgeversservicepunt UWV en Werkgeversbenadering WerkBedrijf. <i>Loket leren en Werken</i>	Vroegtijdig reorganisaties en krimpsectoren lokaliseren en preventief bemiddelen
Arbeidsmarkt en onderwijs				
Aanpak van het lerarentekort	Randvoorwaardelijk	Kort	Onderwijs, OCW, gemeente (onderwijs), UWV	Betreft o.a. ICT-docenten, techniekdocenten, leraren basisonderwijs.
Opleiden van talenten	Randvoorwaardelijk	Kort/middellang	Onderwijs, gemeente (Onderwijs), <i>Loket leren en Werken, Strategische MBO agenda</i>	Opleiden voor beroepen in speerpuntsectoren, doorlopende leerlijnen voor opscholing, ook werkenden omscholen om duurzaam inzetbaar te blijven.
Investing in het onderwijs	Randvoorwaardelijk	Middellang/lang	Onderwijs, bedrijfsleven, <i>Strategische</i>	Maak curriculum passend bij regionale

			<i>MBO agenda</i>	arbeidsmarkt (macro doelmatigheid). Speel in op nieuwe ontwikkelingen zoals energietransitie met nieuwe modules en opleidingen.
Boeien en binden van afgestudeerden	Vervullen van vacatures	Kort/middellang	Universiteit, HAN, bedrijfsleven, Gemeente (EZ) <i>RVN@</i>	Afgestudeerden, oa internationale studenten, binden aan de regio door bijvoorbeeld door loopbaanoriëntatie, bedrijfsbezoeken en stages bij lokale ondernemers
Toeleiden van studenten naar groeisectoren	Vervullen van vacatures	Middellang	Onderwijs, bedrijfsleven <i>Loket Leren en Werken, De Technische, Vakopleiding Techniek Nijmegen/Cuyk, IJ5Lab, InstallatieWerk, Strategische MBO agenda</i>	Voorlichting en loopbaanoriëntatie aan aankomend studenten over de arbeidsmarkt voor een bewuste studiekeuze. Onderwijsaanbod richten, curriculum aanpassen aan vraag van groeisectoren, doorstroom- en studierendement optimaliseren.
Moeilijk vervulbare vraag op specifieke beroepen in kaart brengen en werven van studenten	Vervullen van vacatures	Middellang	Onderwijs, bedrijfsleven <i>Loket Leren en Werken, De Technische, Vakopleiding Techniek Nijmegen/Cuyk, IJ5Lab, InstallatieWerk, etc Strategische MBO agenda</i>	Doorstroom naar veelgevraagd MBO 3-4, meer plekken bij arbeidsmarktrelevantie opleidingen, flexibeler mbo, MBO+ modules (Associate Degree), duale trajecten.
Samenwerking onderwijs-bedrijfsleven	Randvoorwaardelijk	Kort/middellang	Onderwijs, bedrijfsleven, (gemeente – EZ en onderwijs) <i>IKN, Health Valley, Zorgpact, RIF MBO, Logistics Valley, LEC Groene Hub, Techniekpact, Technovium, Platform ICT, RCT Gelderland, Fondsen Bouw Strategische MBO agenda</i>	Duale trajecten, stages, campussen, hybride docenten. Samenwerking vastleggen in Human Capital agenda's voor de belangrijke sectoren. Aandacht voor diversiteit bij onderwijs, instellingen en bedrijfsleven en voorkomen van discriminatie, met name bij stages
Levenlang Leren/Ontwikkelen	Kwaliteit	Kort/middellang	Bedrijfsleven (fondsen), onderwijs	Duurzame inzetbaarheid en preventieve

	beroepsbevolking		(gemeente Onderwijs en EZ) <i>Loket Leren en Werken</i> <i>Strategische MBO agenda</i>	mobiliteit door om-/her-/bijscholing van de bestaande beroepsbevolking. Focus op de door de regio/gemeente gekozen sectoren. Onderwijs meer modulair opzetten met deelcertificaten en meer instroommomenten. Blijvende aandacht voor laaggeletterdheid.
--	------------------	--	--	---

