

ADVIES HUMAN CAPITAL AGENDA UTRECHT

ADVIES HUMAN CAPITAL AGENDA
UTRECHT

- eindrapport -

Drs. H. van Leenen
Dr. J.W.M. Mevissen
Drs. J.P.H.K. Timmerman MMC
Ir. H.C. Visser

Regioplan Beleidsonderzoek
Nieuwezijds Voorburgwal 35
1012 RD Amsterdam
Tel.: +31 (0)20 - 5315315
Fax : +31 (0)20 - 6265199

Amsterdam, februari 2014
Publicatienr. 2428

© 2014 Regioplan, in opdracht van Economic Board Utrecht

Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld.

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Regioplan.

Regioplan aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

INHOUDSOPGAVE

1	Advies Human Capital Agenda Utrecht	1
1.1	Inleiding.....	1
1.2	Doel.....	1
1.3	De staat van de Utrechtse arbeidsmarkt	2
1.3	Aanbevelingen voor een regionale human capital agenda	3
2	De staat van de provinciale arbeidsmarkt.....	9
2.1	Arbeidsaanbod in de provincie Utrecht.....	9
2.2	Arbeidsvraag in de provincie Utrecht.....	9
2.3	De arbeidsmarkt in de provincie Utrecht is ruim	10
3	De toekomstige arbeidsmarkt.....	11
3.1	Verwachtingen op basis van statistieken	11
3.2	Verwachtingen op basis van literatuur	12
3.3	Tor besluit	15
4	De arbeidsmarkt volgens werkgevers	17
4.1	Werkgevers over de huidige arbeidsmarkt	17
4.2	Werkgevers over de toekomstige arbeidsmarkt	18
4.3	Kansarme en kansrijke beroepen en nieuwe competenties	20
4.4	Aandachtspunten	21
5	Behoefte aan beleid?	23
5.1	De ondersteuningsbehoeften van werkgevers	23
5.2	Laissez faire of niet?	26
5.3	Aandachtspunten voor een arbeidsmarktbeleid	27
Bijlagen		31
Bijlage 1	Geraadpleegde literatuur	33
Bijlage 2	Arbeidsmarktmonitor Utrecht	35
Bijlage 3	Samenvatting interviews werkgevers.....	71

1 ADVIES HUMAN CAPITAL AGENDA UTRECHT

1.1 Inleiding

Ons advies is de integratie van de bevindingen uit de afzonderlijke hoofdstukken hierna:

- een typering op hoofdpunten van de provinciale arbeidsmarkt (H2);
- een schets van de toekomstige arbeidsmarkt (H3);
- een beschrijving van de huidige arbeidsmarkt en verwachtingen voor de toekomst volgens werkgevers (H4);
- een bespiegeling op de behoefte aan arbeidsmarktbeleid (H5).

In bijlage 3 is de integrale monitor opgenomen waarop het tweede en derde hoofdstuk gebaseerd zijn.

Het advies bevat een aantal mogelijke acties of strategieën voor regionaal arbeidsmarktbeleid op de middellange termijn en voor de human capital agenda van de Economic Board Utrecht (EBU) in het bijzonder.

De hoofdstukken (en de achterliggende monitor) zijn geschreven op basis van secundaire statistische analyses, bestudering van relevante literatuur en beleidsstukken, interviews met werkgevers en andere arbeidsmarktactoren en de input uit de besloten werksessie over de provinciale arbeidsmarkt tijdens de Innovation Day 2013.

1.2 Doel

Het doel van het advies is de toekomstbestendige en flexibele ondersteuning van de arbeidsmarkt in de regio Utrecht. Daartoe dient de vraag beantwoord te worden welk beleid nodig is en wie welke rol moet spelen daarin om als regio daadkrachtig te kunnen handelen in het voorkomen van kwantitatieve en kwalitatieve mismatch op de arbeidsmarkt.

Deze uitdaging, die in principe voor elke arbeidsmarktregio in Nederland kan gelden, krijgt een specifiek Utrechtse dimensie tegen de achtergrond van de regionale ambities.

De regio Utrecht is in het recente verleden sterk gegroeid, scoort hoog op concurrentievermogen en innovatiepotentieel en is een van de meest concurrerende en leefbare regio's in Europa. De EBU, waarin Utrechts ondernemerschap, onderwijs- en kennisinstellingen en overheden zijn vertegenwoordigd, wil anticiperen op belangrijke maatschappelijke en economische veranderingen om de sterke positie van de regio te behouden en te versterken. Dit streven heeft de EBU neergelegd in zijn strategische agenda 2013-2020.

De ambities komen samen in drie domeinen¹:

- gezond leven;
- groene economie;
- diensteninnovatie.

Het domein *gezond leven* rust op de pijlers Zorg & Medisch, en Life Sciences en heeft van daaruit een groot aantal vertakkingen naar andere sectoren, zoals de voedingsmiddelenindustrie, de bouw, ICT en zakelijke en creatieve diensten.

Het domein *groene economie* is niet te plaatsen in één sector. Het gaat in feite om de toepassing van het concept duurzaamheid op producten en technieken. Ondernemingen in de groene economie helpen consumenten en andere bedrijven bij het verduurzamen van consumptie en productie. Zij zijn te vinden onder innovatieve installatiebureaus, ingenieursbureaus, mobiliteits- en procesadviseurs, bouwbedrijven, et cetera.

Het domein *diensteninnovatie* gaat uit van de noodzakelijkheid en onvermijdelijkheid van nieuwe financiële, organisatorische en juridische arrangementen: noodzakelijk om ontwikkelingen en ambities rond *gezond leven* en *groene economie* te ondersteunen; onvermijdelijk door de snelle technologische ontwikkeling in de informatie- en communicatietechnologie. De belangrijkste pijlers zijn de ICT-sector en de zakelijke en financiële diensten, die alle drie in Utrecht goed vertegenwoordigd zijn.

Om alle mogelijkheden te benutten en alle ambities te realiseren, is het van belang dat het daarvoor noodzakelijke arbeidspotentieel beschikbaar is: voldoende mensen met adequate kennis. Ons advies wil de bouwstenen aandragen voor een human capital agenda, die de strategische agenda zou moeten ondersteunen.

1.3 De staat van de Utrechtse arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt van de provincie Utrecht is ruim: er zijn veel werkzoekenden en weinig vacatures. De arbeidsvraag is vooral op hoger opgeleiden gericht. Daarom is de arbeidsmarktsituatie in het segment voor laagopgeleiden zeer ruim. Ondanks de ruime arbeidsmarkt zijn er voor specifieke beroepen, onder andere in de ICT, ook tekorten. Ook ervaart bijna de helft van de werkgevers met vacatures knelpunten bij de vervulling van deze vacatures. Vaak genoemde knelpunten hebben te maken met de opleiding, ervaring of motivatie van de sollicitanten. Met andere woorden er is sprake van een kwalitatieve mismatch tussen vraag en aanbod. Dit is ook terug te zien in de groei, sinds het inzetten van de crisis, van zowel het aantal werkenden dat

¹ Navolgende tekst is gebaseerd op 'Stepping Stones', de strategische agenda van de EBU (2013).

hoger opgeleid is als het aantal werklozen, vooral bestaand uit laagopgeleiden.

Scheefgroei tussen vraag en aanbod kan het realiseren van de ambities op de thema's gezond leven, groene economie en diensteninnovatie belemmeren. Op het eerste gezicht biedt de hoogopgeleide beroepsbevolking in de provincie Utrecht veel potentieel om de gesignaleerde marktkansen te verzilveren. Wanneer nader ingezoomd wordt op deze beroepsbevolking is echter ook te zien dat er grote tekorten zijn aan informatici en programmeurs, terwijl de ambities op het terrein van 'groen, gezond en slim' in belangrijke mate afhankelijk zijn van ICT-ontwikkelingen en -toepassingen.

1.4 Aanbevelingen voor een regionale human capital agenda

Een deel van de navolgende aanbevelingen en opties is te zien als aanvullend op de actielijnen en acties, zoals vastgelegd in het Techniekpact Noordvleugel.²

1. Zet in op instroom in techniek- en ICT-opleidingen

Het ligt voor de hand om het voorkomen van kwantitatieve en kwalitatieve mismatch op de arbeidsmarkt vooral toe te spitsen op de ambities uit de strategische agenda van de EBU, c.q. de drie domeinen, die vaak samengevat worden met gezond-groen-slim. Hoewel de economische activiteiten die hieronder vallen over vele sectoren – en dus beroepen en competenties – verdeeld zijn, is de rode draad steeds dat up-to-date kennis van techniek en ICT van cruciaal belang is. Dit zijn echter niet de opleidingen die zich in de grootste populariteit mogen verheugen (hoewel in 2013 voor het eerst sinds lang sprake was van een duidelijk verhoogde inschrijving bij deze opleidingen). Daarom dient nagegaan te worden hoe de belangstelling voor techniek- en ICT-opleidingen vergroot kan worden. Daarbij kan misschien meer dan tot nu toe ingespeeld worden op de wensen en opvattingen van jongeren.

Opties:

- 1.1. Laat aanstaande studenten en leerlingen zien welk soort beroepen in welke werkomgeving uitgeoefend kunnen worden. Dit werk is namelijk niet zo zichtbaar omdat het zich afspeelt in bedrijven en laboratoria die niet snel in woonwijken te vinden zijn.
- 1.2. Laat potentiële studenten en leerlingen (beter) zien welk carrièreverloop mogelijk is met een technische of ICT-opleiding.

² De drie actielijnen in dit Pact zijn: 'Kiezen voor techniek', 'Leren in techniek' en 'Werken in techniek'. Deze drie actielijnen zijn uitgewerkt in acht afzonderlijke acties.

- 1.3. Verbeter waar nodig dat carrièreverloop door bijvoorbeeld allianties aan te gaan met andere werkgevers.
- 1.4. Ga na in welke techniekopleidingen de uitval relatief groot is en probeer te achterhalen wat daarvan de oorzaken zijn zodat meer leerlingen de eindstreep kunnen halen.
- 1.5. Breng leerlingen al vroeg in contact met organisaties uit de regio, waar zij zouden kunnen gaan werken, zodat zij minder in de verleiding komen om na de opleiding buiten de regio aan het werk te gaan.
- 1.6. Zorg voor een goed georganiseerd en gemonitord stagebeleid voor technische opleidingen.

2. Organiseer 'cross over kennis'

Volgens de EBU zal er meer samengewerkt (moeten) gaan worden tussen ontwikkelaars, facilitators en toepassers. Een belangrijke competentie van de toekomst is daarom interdisciplinariteit. De nieuwe ontwikkelingen in de domeinen gezond-groen-slim vereisen namelijk een bundeling van kennis vanuit verschillende invalshoeken, zoals zorg en techniek, consument en ICT of dienstverlening en ICT of van 'oude' ambachtelijke kennis (het vakmanschap) en nieuwe technologische kennis. Die bundeling kan tot stand komen doordat werknemers ingezet worden die deze brug kunnen slaan omdat ze oude en nieuwe competenties in huis hebben. De andere optie is dat medewerkers beter in staat zijn om met andere disciplines te communiceren of samen te werken.

In het Techniekpact Noordvleugel is al de actie opgenomen om techniek structureel en integraal onderdeel van het onderwijsaanbod in het primair en voortgezet onderwijs te laten zijn, met behulp van gaming in de klas. Aanvullend daarop zijn de volgende opties.

Opties:

- 2.1 Gezien de doorwerking van nieuwe technologieën in vele beroepen zouden (beroeps)opleidingen op alle niveaus zo nodig meer ruimte in hun curricula moeten opnemen voor techniek- én ICT-kennis.
- 2.2 Omgekeerd zou in technische en ICT-opleidingen geprobeerd kunnen worden de kloof tussen 'technen' en de rest kleiner te maken, zoals dat op universitair niveau al hier en daar is gebeurd met de introductie van bèta-gamma studies of de advanced technology-studie in Twente.
- 2.3 Meer samenwerken tussen verschillende disciplines slaagt alleen wanneer er goede communicatie mogelijk is. Leren samenwerken en communiceren met niet-gelijkgestemden zou daarom in alle opleidingen een vast onderdeel van het curriculum moeten worden.

- 2.4 Begrip voor en kennis van andere disciplines kan ook gestimuleerd worden door personele uitwisselingen tussen samenwerkende organisaties.

3. Verwaarloos de beschikbare/aanwezige human capital niet

Studenten en leerlingen die een techniek- of ICT-opleiding volgen, investeren in hun toekomst op de arbeidsmarkt. Het zijn over het algemeen de zwaardere studies. Organisaties investeren in het binnenhalen van de doorgaans relatief schaarse schoolverlaters met een dergelijke opleiding. Zij doen dit vaak al jaren voor het feitelijke afstuderen.

Het is in het belang van beide partijen dat hun investeringen optimaal benut worden. Daarom is het van belang dat de relatie die beiden aangaan, geborgd wordt.

Opties:

- 3.1 Investeer ook na indiensttreding permanent in de bijscholing van werknemers. Organiseer dit zo mogelijk op sectoraal niveau of binnen samenwerkingsverbanden, omdat daarmee ook gerichte werk naar werk mobiliteit gemakkelijker wordt.
- 3.2 Houd in de gaten, bijvoorbeeld via exitgesprekken, wat de redenen zijn voor technisch en ICT-personeel om van baan te veranderen en speel daarop in met het personeelsbeleid.
- 3.3 Organiseer een banenpool of vergelijkbaar platform om geschikte werknemers te behouden voor de sector. Iets dergelijks kan ook georganiseerd worden tussen samenwerkende organisaties.
- 3.4 Verleng zo mogelijk carrièrepaden via opscholing.

4. Permanente scholing is noodzakelijk

De EBU heeft als trend benoemd dat nieuwe systemen en materialen om een permanente verversing van kennis vragen. Ook andere publicaties wijzen op een toenemende dynamiek in vereiste competenties en daarmee ook in beroepen. Dit is geen nieuw gegeven, want in Nederland is al op brede schaal invulling gegeven aan 'Leven Lang Leren'. Die noodzaak lijkt dus alleen maar toe te nemen, zeker wanneer, zoals door de EBU, wordt ingezet op frontiernutwikkelingen.

Opties:

- 4.1 Breng het belang van bij- en omscholing onder de aandacht van werkgevers en werknemers die er nog te weinig aan doen. Laat daarbij de kosten-batenbalans zien.

- 4.2 Onderzoek de mogelijkheid van nieuwe vormen van om- en bijscholing, bijvoorbeeld via stages voor werkenden en heroriëntatietrajecten voor werkenden die kans lopen op boventalligheid of ontslag.³
- 4.3 Waar de investeringen relatief hoog zijn is het te overwegen (overdraagbare) contracten af te sluiten tussen werkgever en werknemer.

5. Innoveer ook het onderwijs

Utrecht zet in op groei door innovatie in drie domeinen. Het is evident dat daarvoor up-to-date kennis, met name (maar niet alleen) op het terrein van ICT en techniek, nodig is. In deze optiek is het onderwijs teveel alleen leverancier van human capital.⁴

Opties:

- 5.1 Door onderwijs te betrekken bij innovaties, zoals bij universiteiten al gebeurt, kunnen opleidingen zich vroeger aanpassen aan nieuwe ontwikkelingen en zijn opleiders sneller op de hoogte van nieuwe inzichten.
- 5.2 Er zou bij innovatietrajecten nagegaan kunnen worden of opleidingen in de samenwerking betrokken kunnen worden. Hierdoor kan nieuwe kennis via opleidingen ook vercommercialiseerd worden.

6. Creëer ook kansen voor de onderkant van de arbeidsmarkt

Het gros van de werknemers die de ambities van gezond-groen-slim moeten ondersteunen zal relatief hoog (en recent) opgeleid zijn. De arbeidsmarkt-analyse heeft uitgewezen dat er nu al een vraaguitval is voor laagopgeleide werkzoekenden. Met een focus op kansrijke, kennisintensieve sectoren zal die situatie niet verbeteren, maar eerder verder verslechteren. Om een hoge ranking als leefbare regio te behouden en sociaal onwenselijke situaties te voorkomen⁵, zal het ook nodig zijn dat werkzoekenden aan de onderkant van de arbeidsmarkt maatschappelijk kunnen participeren.

³ In veruit de meeste sectorplannen die tot nu toe in het kader van het Sociaal Akkoord zijn opgesteld wordt ook ingezet op de ontwikkeling van werk-naar-werk-arrangementen (zie: <http://www.stvda.nl/~media/Files/Stvda/Thema/actieteam-crisisbestrijding/sectorplannen/Voortgang-sectorplannen-31-januari-2014.ashx>). Dat geldt ook voor de sectorplannen Techniek en Zorg die inmiddels voor de arbeidsmarktregio Midden-Utrecht zijn opgesteld.

⁴ Ook de WRR wijst in haar recente rapport 'Naar een lerende economie' op het belang van kenniscirculatie en de kennisinstituten die meer dan nu deel uit moeten gaan maken van lokale en regionale netwerken van arbeidsorganisaties en overheden (p. 369-370).

⁵ Hiervoor waarschuwt ook het World Economic Forum in haar Global Agenda Report (zie: <http://www.weforum.org/news/income-gap-and-unemployment-dominate-international-agenda-2014>).

Opties:

- 6.1 Onderzoek de mogelijkheden om laagopgeleiden werk te verschaffen binnen de drie domeinen. Denk hierbij aan:
 - a. Social return: een opdrachtgever voor diensteninnovaties zal de overheid zijn als grootste werkgever in de dienstensector. Als opdrachtgever kunnen gemeenten en provincie of decentrale diensten van de rijksoverheid (bijvoorbeeld Rijkswaterstaat) opdrachtnemers 'aansporen' tot het inzetten van kansarme werkzoekenden.
 - b. Met name maar niet uitsluitend in het care-deel van de zorg zullen veel laagopgeleiden nodig zijn om basale diensten te verlenen aan extramurale hulpbehoevenden. In het kader van de Wmo-doelstellingen zal de neiging bestaan dergelijke diensten te laten verlenen door 'vrijwilligers', maar het biedt ook een potentie voor (laag-)betaald werk.
- 6.2 Heb niet alleen oog voor de kennis- en kapitaalintensieve boegbeelden van de economie, maar ook voor die delen van de economie die weinig aantrekkingskracht hebben, maar relatief veel werk verschaffen aan on- en laaggeschoolden (groenonderhoud, milieudiensten, e.d.).
- 6.3 Creëer beschermde arbeidsplaatsen voor dat deel van de werklozen dat redelijkerwijs nooit meer betaald werk zal kunnen verwerven maar wel nog (voor een deel) kan werken. Werken met behoud en met behulp van een uitkering zal een grotere vlucht gaan nemen naarmate gemeenten meer de financiële effecten gaan ervaren van permanente inactiviteit van hun burgers.

7. Zorg voor de randvoorwaarden voor effectief beleid

Effectief beleid zorgt voor draagvlak, maar voor beide is ook transparantie nodig. *Transparantie* betekent in dit geval zo actueel mogelijk kennis van de kenmerken en belangrijkste veranderingen van de regionale arbeidsmarkt, kennis van de belangrijkste knelpunten, kennis van de achtergronden/oorzaken van die knelpunten en kennis van beleid (acties, instrumenten, interventies) die daarop daadwerkelijke invloed hebben.

Naast transparantie is ook *overleg* van groot belang voor effectief beleid. Steeds vaker zoeken om die reden ondernemingen, onderwijs en overheid elkaar op: om beter geïnformeerd te zijn, om draagvlak voor elkaars problemen en oplossingen te vinden en om zaken samen op te pakken. Juist omdat de arbeidsmarkt het 'speelveld' van heel veel partijen is, is dergelijk overleg, zoals door de EBU geïnitieerd, van groot belang, maar ook de *afstemming* van al die acties, interventies e.d. van al die partijen. Nog te vaak, ook in de regio Utrecht, zijn partijen niet voldoende op de hoogte van wat er allemaal door wie wordt ondernomen, of dat effectief is of niet, of er overlap of frictie is met andere acties, et cetera.

Transparantie, overleg en afstemming zijn de sleutels tot een zinvolle human capital agenda en vooral tot een effectieve uitvoering daarvan.

Opties:

- 7.1 Update met een zekere regelmaat de monitor die bij dit advies is gevoegd, maar ga vooraf steeds na welke informatie daaruit niet meer nodig is en welke ontbreekt: kennisbehoeften veranderen.
- 7.2 Ga na of het mogelijk is een provinciale databank aan te leggen van alle op de werking van de provinciale arbeidsmarkt betrekking hebbende acties/interventies, omdat dit de eerste stap is naar afstemming.
- 7.3 Stimuleer dat met enige regelmaat door partijen nagegaan wordt in hoeverre hun acties/interventies nog een toegevoegde waarde hebben.
- 7.4 Zorg voor een goed en regelmatig overleg over de werking van de provinciale arbeidsmarkt in het algemeen en over de afstemming tussen de strategische agenda en de human capital agenda.
- 7.5 Beperk dergelijk overleg niet tot de 'usual suspects' en of tot een bestuurdersoverleg. Juist het betrekken bij dergelijke kennisuitwisseling en afstemming van partijen met minder organisatievermogen of zonder sterke vertegenwoordigende koepels kan een toegevoegde waarde hebben.
- 7.6 Een optie is om een human capital overleg te stimuleren of te organiseren op sectorniveau tussen sectoren die in het kader van gezond leven, groene economie en diensteninnovatie meer met elkaar zouden moeten gaan samenwerken.

2 DE STAAT VAN DE PROVINCIALE ARBEIDSMARKT

De arbeidsmarkt van de provincie Utrecht is ruim. De arbeidsvraag is vooral op hoger opgeleiden gericht. Daarom is de arbeidsmarktsituatie in het segment voor laagopgeleiden zeer ruim.

Terwijl het aantal banen sinds het inzetten van de crisis gedaald is, groeit zowel het aantal werkenden (vooral hoogopgeleiden) als het aantal werklozen (vooral laagopgeleiden). Bijna een op de drie werkenden komt van buiten de provincie.

Ondanks de ruime arbeidsmarkt zijn er voor specifieke beroepen, onder andere in de ICT, ook tekorten.

2.1 Arbeidsaanbod in de provincie Utrecht

Wie werkt?

- **Groei werkzame beroepsbevolking:** Het aantal werkenden in de provincie Utrecht stijgt permanent, met uitzondering van 2009; de gemiddelde leeftijd van deze werkenden stijgt ook.
- **Neerwaartse verdringing:** De werkzame beroepsbevolking in de provincie is gemiddeld hoger opgeleid dan landelijk. Dit opleidingsniveau stijgt met name door een groei van het aandeel hoogopgeleiden en een daling van het aandeel laagopgeleiden. Er is bovendien sprake van neerwaartse verdringing.
- **Grote inkomende pendel:** Ruim drie op de tien banen worden bezet door werkenden van buiten de provincie.

Wie zoekt werk?

- **Groei werkzoekenden:** Het aantal bij UWV ingeschreven werkzoekenden (niet of minder dan twaalf uur per week werkend), is in het afgelopen jaar sterk toegenomen tot ruim 40.000.
- **Relatief hoogopgeleid aanbod:** De niet-werkende werkzoekende in de provincie Utrecht zijn gemiddeld hoger opgeleid dan in Nederland als geheel, maar wijken in de leeftijdsverdeling niet af van het landelijke beeld.
- **Relatief groot aanbod voor economisch administratieve beroepen:** Een op de drie niet-werkende werkzoekenden is op zoek naar een economisch-administratief beroep.

2.2 Arbeidsvraag in de provincie Utrecht

Hoe ziet de werkgelegenheid eruit?

- **Daling aantal banen:** Het aantal banen daalt de afgelopen jaren. In 2012 ligt het aantal banen ongeveer 4.000 lager dan in 2009 toen het op een hoogste niveau van 680.000 lag.

- **Geen wijziging werkgelegenheidsstructuur:** In absolute aantallen zijn sinds 2002 de meeste banen verdwenen in de adviessector en de gezondheids- en welzijnszorg. Deze laatste sector is echter in werkgelegenheidsaandeel het sterkst gegroeid en biedt, samen met de sector handel, het grootste aandeel banen.
- **Kleinere bedrijven:** De gemiddelde bedrijfsomvang neemt af door het kleiner worden of verdwijnen van bestaande bedrijven en een relatief sterke groei van het aantal kleine bedrijven en eenmanszaken/zzp'ers.

Welke werknemers worden gezocht?

- **Nog steeds vraag:** Er zijn medio 2013 9.000 vacatures in de provincie Utrecht.
- **Relatief weinig vraag laagopgeleiden:** Het grootste deel daarvan betreft beroepen voor een middelbaar opleidingsniveau. Het aantal vacatures voor elementaire beroepen ligt lager dan het landelijk gemiddelde.
- **Vraag naar hoger opgeleiden:** De beroepsbevolking in de provincie Utrecht is gemiddeld hoger opgeleid en werkgevers in de provincie Utrecht zoeken gemiddeld hoger opgeleid personeel.

2.3 De arbeidsmarkt in de provincie Utrecht is ruim

(Mis)match op de arbeidsmarkt

- **Meer aanbod dan vraag:** De arbeidsmarkt van de provincie Utrecht als geheel wordt medio 2013 getypeerd als ruim.
- **Onderkant arbeidsmarkt zeer ruim:** Voor de onderkant van de arbeidsmarkt, de elementaire en lagere beroepen, is de situatie zelfs getypeerd als zeer ruim.
- **Specifieke beroepen arbeidsmarkt (zeer) krap:** voor accountants, informatici, programmeurs, materiaalkundige, tweedegraads docenten, en docenten exacte, medische en verzorgende vakken is de vraag in de provincie Utrecht groter dan het aanbod.
- **(Grote) tekorten aan informatici en programmeurs:** voor informatica-beroepen is de arbeidsmarkt (zeer) krap in de provincie Utrecht.

De hoogopgeleide beroepsbevolking in de provincie Utrecht biedt op het eerste gezicht veel potentieel om de gesignaleerde marktkansen op de thema's gezond leven, groene economie en diensteninnovatie te verzilveren. Wanneer nader ingezoomd wordt op deze beroepsbevolking is echter ook te zien dat er grote tekorten zijn aan informatici en programmeurs. Dit kan problematisch worden, omdat de ambities op het terrein van 'groen, gezond en slim' in belangrijke mate afhankelijk zijn van ICT-ontwikkelingen en -toepassingen.

3 DE TOEKOMSTIGE ARBEIDSMARKT

Pas op de middellange termijn wordt er een daling van de werkloosheid in de provincie Utrecht verwacht. Vooral werkzoekenden die zijn opgeleid voor medische en paramedische beroepen, verzorgende en dienstverlenende beroepen, technische en industrieberoepen en pedagogische beroepen¹ hebben goede toekomstperspectieven. Voor werkzoekenden in economisch-administratieve en sociaal-culturele beroepen wordt ook op de middellange termijn geen verbetering van hun kansen op de arbeidsmarkt verwacht.

In het algemeen, niet specifiek voor de regio Utrecht, wordt verwacht dat er op korte termijn nauwelijks of geen sprake zal zijn van uitbreidingsvraag. De vervangingsvraag betreft bovendien vooral hoogopgeleiden. In de toekomst zullen beroepen waarschijnlijk sneller verouderen en nieuwe beroepen opkomen. De grootste vraag en knelpunten worden verwacht in beroepen met een ICT- en/of technisch karakter.

3.1 Verwachtingen op basis van statistieken

Wat zijn de verwachte ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor de provincie Utrecht?

- **Groei arbeidsaanbod:** De potentiële beroepsbevolking groeit in de komende jaren als gevolg van demografische groei en door het verhogen van de pensioengerechtigde leeftijd.
- **Blijvende werkloosheid:** In 2014 zal er sprake zijn van een licht herstel van de economie, maar de omvang van de werkloosheid zal daarmee niet of niet veel gaan dalen. Op de middellange termijn worden meer uitstroommogelijkheden voor werkzoekenden verwacht.
- **Schoolverlaters zijn vooral economisch en sociaal-maatschappelijk opgeleid:** relatief weinig studenten op mbo, hbo en wo volgen een technische opleiding.
- **Groei mismatch:** De kwalitatieve mismatch op de arbeidsmarkt zal groter worden.
- **Beroepen met goede toekomstperspectieven:** medische en paramedische beroepen, verzorgende en dienstverlenende beroepen, technische en industrieberoepen en pedagogische beroepen.²
- **Beroepen met geringe toekomstperspectieven:** economisch-administratieve en sociaal-culturele beroepen.

¹ Bij het bepalen van deze toekomstperspectieven zijn de laatste bezuinigingen uit het Regeerakkoord niet meegenomen.

² Bij het bepalen van deze toekomstperspectieven zijn de laatste bezuinigingen uit het Regeerakkoord niet meegenomen.

3.2 Verwachtingen op basis van literatuur

Aanvullend op de statistische vooruitblik is binnenlandse en buitenlandse literatuur gescand op informatie over te verwachten veranderingen in de beroepenstructuur en inhoud van beroepen.

Hieronder volgt een puntsgewijze samenvatting op hoofdpunten. Daarbij houden wij het onderscheid aan tussen Nederlandse en buitenlandse of op het buitenland betrekking hebbende bronnen, omdat buitenlandse prognoses niet noodzakelijkerwijs ook op Nederland betrekking hoeven hebben. Slechts een klein deel van de literatuur bevat voor Utrecht specifieke informatie.

3.2.1 Veranderende beroepen volgens buitenlandse studies

Banenpolarisatie

- Diverse bronnen (CEDEFOP, 2012; CPB, 2013) verwachten een zogenaamde job-polarisatie, waarbij alleen nieuwe banen ontstaan voor hoog- en laagopgeleiden.
- Middenklassebanen in productie en administratie (manueel en routinewerk) verdwijnen omdat ze geautomatiseerd worden of worden verplaatst naar opkomende buitenlandse economieën. Dit proces zal versnellen met een toenemende automatisering van kennisgerelateerde activiteiten en ontwikkelingen in de robotisering (D. Mortensen, 2013, CEDEFOP, 2012)

Vervangingsvraag is veel groter dan uitbreidingsvraag (CEDEFOP, 2012)

Nieuwe beroepen zijn te vinden in de uitbreidingsvraag. In de vervangingsvraag gaat het hooguit om nieuwe invullingen van bestaande beroepen.

- De vervangingsvraag wordt binnen de EU 27+ geschat tien keer groter te zijn dan de uitbreidingsvraag.
- De meeste banen zullen ontstaan in de dienstensector. Daarbinnen gaat het, in de periode tot 2020 vooral om de ICT, de toeristische sector en de gezondheidszorg.

Vraag-aanbodverhoudingen (CEDEFOP, 2012)

- Er worden in het algemeen geen tekorten verwacht tot 2020 voor hoger opgeleid personeel.
- Aanbodtekorten worden in de toekomst verwacht voor elementaire beroepen en beroepen in de verkoop en dienstverlening. Ook verwachten werkgevers tekorten aan (jonge) werknemers met bèta-competenties (natuurkunde, wiskunde, e.d.).

3.2.2 Veranderende beroepen volgens Nederlandse studies

Banenpolarisatie gaat ook in Nederland optreden

- Arbeidsdeling en specialisatie van werk nemen toe. Veel banen in het midden verdwijnen ten koste van banen aan de top en de onderkant van de arbeidsmarkt. Hoogopgeleiden voeren hierbij steeds vaker complexe taken uit en eenvoudig werk wordt gedaan door laagopgeleide werknemers (CPB 2013).³

Beroependynamiek neemt toe

- Nieuwe technologische ontwikkelingen vragen om nieuwe, grensoverschrijdende, disciplines. Innovatie zal ook centraal moeten komen te staan in het onderwijs zelf, dat zich meer moet richten op ondernemerschap en bètavakken. Zowel bedrijven als overheden krijgen te maken met verregaande aangepaste werkprocessen.
- Innovatie strekt zich van producten, processen en diensten mede uit tot de methoden van werken, en het begrip sociaal-maatschappelijke innovatie krijgt een eigen dynamiek' (citaat, Netwerk Toekomstverkenningen 2008).
- Door technologische vernieuwingen verdwijnen complete beroepen, ontstaan nieuwe beroepen, en worden andere anders ingevuld.⁴
- De veranderingen in de beroepenstructuur en binnen beroepen kunnen zo snel plaatsvinden dat het onderwijs een te grote achterstand oploopt in het voortdurende proces van aanpassing van opleidingen aan de eisen die in de actuele praktijk gesteld worden.⁵
- Mensen zullen zich voortdurend moeten blijven ontwikkelen en ontplooiën in andere richtingen. Daar past geen langjarige dienstbetrekking bij één en dezelfde werkgever meer bij (FD, 2013).
- Er is niet één specifieke trend aan te geven in de veranderingen die in beroepen gaan optreden. Er zal bijvoorbeeld binnen de metaalbranche in toenemende mate behoefte ontstaan aan allround medewerkers, terwijl binnen de branches elektro- en installatie en in de bouwinfrastructuur juist een verschuiving optreedt naar specialisatie op repeterende werkzaamheden (Provincie Utrecht, 2011).

³ Tegelijkertijd wordt ook voorspeld dat juist banen aan de onderkant verder zullen verdwijnen, niet alleen vanwege concurrentie uit lagelonenlanden, maar ook door voortschrijdende inzet van robotica ter vervanging van manueel werk (Netwerk Toekomstverkenningen 2008).

⁴ Een duidelijke illustratie hiervan biedt de publicatie 'Nationale roadmap' van Buildup Skills Nederland (2013). Hierin is 'een gedetailleerd beeld gecreëerd van beroepsspecificaties en nieuwe beroepen die voortkomen uit de wens om energieneutrale gebouwen te realiseren'... en zijn deze... 'onderkende specialisaties ... vervolgens gekoppeld aan een (door BUS-NL opgesteld) overzicht van bestaande basisberoepen' (p.15). Dit levert per beroep tal van nieuwe, in de nabije toekomst noodzakelijke, beroepen op. In deze nieuwe beroepen worden techniek-specifieke ontwikkelingen en nieuwe 'soft skills' gecombineerd.

⁵ Uit de ICT Marktmonitor 2013 komt bijvoorbeeld naar voren dat er een groot tekort is aan werknemers in de zogenoemde ICT Hosting, een betrekkelijk nieuw en snel groeiend deel van de ICT-sector, en voor ICT'ers in de online-sector. Dit wordt geacht een bedreiging te zijn voor de verdere groei van de sector (zie <http://www.isptoday.nl/achtergrond/steltman-mismatch-in-kennis-en-vaardigheden-bij-ict-er-probleem-voor-online-sector/> (29-1-2014)).

Waar zit de toekomstige vraag?

- De vervangingsvraag komt *landelijk* gemiddeld op jaarlijks 2,8 procent uit (ROA, 2013) en is waarschijnlijk het grootst in de sectoren die de afgelopen jaren van groot belang zijn geweest vanwege hun omvang, groei en overconcentratie. Dit zijn in de provincie Utrecht, op basis van een analyse van TNO (Utrecht Monitor 2013):
 - informatie & communicatie;
 - advisering, onderzoek en specialistische zakelijke diensten;
 - financiële diensten;
 - groothandel.
- Uitbreidingsvraag: het ROA verwacht *landelijk* dat er tot 2018 geen sprake zal zijn van werkgelegenheidsgroei. Dat hoeft niet te betekenen dat er regionaal of in specifieke sectoren geen groei kan optreden.
- Op de Innovation Day 2012 werden aan deze lijst met (verwachte) sterkste groeiers nog toegevoegd: specialistische zakelijke diensten (de groeiers van de afgelopen jaren) en cultuur, sport en recreatie (Bron: verslag Innovation Day 2012).

Bij deze verwachtingen passen echter een aantal kanttekeningen. Grote groeiers uit het verleden c.q. grote organisaties en omvangrijke sectoren kunnen weliswaar opnieuw bij gaan dragen aan verdere groei, als die weer gaat optreden, maar dat betekent niet dat zij zijn gevrijwaard van fundamentele structuurwijzigingen. Het gevolg daarvan is dat er geen sprake is van vervangingsvraag, maar juist van reorganisatie en ontslaggolven. Dit is bijvoorbeeld het geval in de financiële en zakelijke dienstverlening en is actueel bij grote in de regio Utrecht gevestigde organisaties (bijvoorbeeld bij banken en consultancykantoren), maar ook de werkgelegenheid in de detailhandel staat onder druk door de opkomst van het webwinkelen.

Toekomstbeelden zijn vaak gebaseerd op een combinatie van organisatie-grootte en bovengemiddelde groei in het verleden. Kleine veelbelovende of heel nieuwe (sub-)sectoren zijn veel minder in beeld (zie de voorbeelden uit de bouw en de ICT in de voetnoten 4 en 5 in deze paragraaf). Het is dus niet alleen van belang trendmatige ontwikkelingen in beeld te brengen, maar ook om oog te hebben voor nieuwe ontwikkelingen die tot uitdrukking komen in de dynamiek in beroepen en sectoren.

Wat wordt in de toekomst gevraagd?

- Landelijk zullen de aanbodtekorten het grootst zijn in de zorg en de techniek. Bij zorg zal dat tekort wel minder zijn dan in voorgaande prognoses verwacht door de bezuinigingen in deze sector. Daarnaast verwacht ROA ook blijvend knelpunten bij pedagogische en agrarische beroepen (ROA, 2013).
- Volgens het ROA (2013) hebben landelijk hoger opgeleide schoolverlaters betere arbeidsmarktkansen dan de lager opgeleide.

De toekomstige vraag, specifiek voor de provincie Utrecht:

- Groeiend belang van biotechnologie (nieuwe general purpose technology) en nanotechnologie (nieuwe general purpose technology) (Trend- en SWOT-analyse Utrecht).
- Economische segmenten die in aanmerking komen voor skill-gerelateerde cross-overs met de bestaande clusters (ICT-sector, gamingindustrie, economisch adviescluster, ingenieurscluster, financiële dienstverlening, life- en health science cluster, 'advertising' sector, mediasector, logistieke cluster en duurzaamheidscluster) zijn onder andere: energie, industrieel ontwerp, hoofdkantoorfuncties, zorg en welzijn, duurzaamheidssegmenten als recycling, rechtskundige diensten, hoger onderwijs, kunststof en fijnchemie, kunst en cultuur, congresorganisatie, media, meetinstrumenten en optische industrie (Universiteit Utrecht, 2013).
- Naast de groeikansen die enkele ondervertegenwoordigde, maar goed ingebedde bedrijfstakken bieden, liggen er kansen in het benutten van complementariteiten in de eigen regio en omliggende regio's. Biotechnologie, optische en computerindustrie, ICT, kennisintensieve zakelijke dienstverlening, hoger onderwijs: buurgemeenten hebben er ook veel van, en gezamenlijk optrekken maakt meer massa en biedt meer kansen voor vernieuwingen (Universiteit Utrecht, 2013).
- Toekomstige werknemers in de sterk veranderende zorgsector moeten blijkens een recent onderzoek, naast ICT-kennis, vooral veel nieuwe sociale vaardigheden hebben, tot uiting komend in een andere werkhouding. (G. Put, 2013).

3.3 Tot besluit

Vooruitkijken is moeilijk. Niet alleen voor bedrijven, maar ook voor de overheid of wetenschappers. De bewering 'zestig procent van de beste banen voor de komende tien jaar zijn op dit moment nog niet uitgevonden' (Kaplan Business School, 2013) illustreert dit. Ook over hoeveel werkgelegenheid er in de toekomst zal zijn, verschillen de inzichten. Enerzijds is de verwachting dat de werkgelegenheid na de huidige economische crisis weer gaat aantrekken (en dat daarmee de oude arbeidsmarktnelpunten ook weer actueel worden). Anderzijds zijn er steeds meer geluiden die duiden op een 'jobless growth' of zelfs het verdwijnen van werkgelegenheid (door voortschrijdende automatisering) (o.a. The Economist, 2014).

Daar waar cijfermatige prognoses worden opgesteld, moeten die telkens op basis van nieuwe inzichten bijgesteld worden, zelfs op een termijn van één of twee jaar. Dat geldt voor verwachtingen rond de economische groei en, in het verlengde daarvan, ook voor arbeidsmarktprognoses. In 2011 verwachtte het ROA nog een jaarlijkse werkgelegenheidsgroei tussen 2012 en 2016 van 0,4 procent en een vervangingsvraag van vier procent. Twee jaar later wordt voor de periode 2014 tot 2018 respectievelijk 0% en 2,8% voorspeld.

Prognoses zijn dus betrekkelijk en hebben een kortere houdbaarheidsdatum naarmate ze specifieker zijn. Bovendien focussen ze, zoals hiervoor al aangegeven, vooral op trendmatige ontwikkelingen en minder op nieuwe, kleinschalige ontwikkelingen. Ze zijn daarom vooral geschikt voor een *gedachtevorming* over beleid, minder om er een beleid volledig op te baseren.

De verwachte toekomstige arbeidsmarktontwikkelingen in de provincie Utrecht bieden zowel kansen als bedreigingen voor het realiseren van de ambities op de thema's gezond leven, groene economie en diensteninnovatie. Kansen, omdat er voldoende hoogopgeleid arbeidsmarktpotentieel beschikbaar blijft. Een deel van dit potentieel, de nieuwkomers op de arbeidsmarkt, heeft zich daarbij door het uitblijven van economisch herstel meer laten leiden tot een opleiding in een kansrijk beroep, bijvoorbeeld ICT of techniek. Deze kennis is onmisbaar bij het realiseren van de eerdere genoemde ambities.

De grootste bedreiging vormt de kwalitatieve mismatch: van oudsher zijn veel inwoners van de provincie Utrecht in een economisch-administratieve of sociaal-culturele richting (hoog)opgeleid, omdat dit belangrijke sectoren zijn/waren. Ook veel van de opleidingen in de provincie Utrecht hebben zich in deze richtingen gespecialiseerd. Deze kennis is minder bruikbaar in de 'nieuwe' sectoren.

4 DE ARBEIDSMARKT VOLGENS WERKGEVERS¹

Ook in de huidige, ruime arbeidsmarkt ervaren werkgevers wervingsknelpunten, met name voor ervaren specialistisch technisch personeel. Hoe hun arbeidsvraag er in de toekomst uit zal zien, is voor de meeste werkgevers moeilijk concreet aan te geven, omdat dit afhankelijk is van heel veel interne en externe factoren met gevolgen voor zowel de omvang van de arbeidsvraag als de gevraagde competenties en kwalificaties. Meer algemeen verwachten werkgevers een groeiende behoefte aan ICT- en technologiekennis en aan meer interdisciplinaire kennis. Daarnaast zijn zij van mening dat kennis in de toekomst sneller veroudert en dat een grotere arbeidsdynamiek noodzakelijk is.

4.1 Werkgevers over de huidige arbeidsmarkt

Ook nu al wervingsknelpunten

Ondanks de huidige economische crisis geven werkgevers aan met wervingsknelpunten te kampen. Ruim een op de tien arbeidsorganisaties in de regio Utrecht had op het peildatum 1 april 2013 vacatures openstaan. Bij organisaties met meer dan 100 werknemers was die verhouding 1 op 2. Van de organisaties met vacatures ervaart ruim de helft problemen bij het vervullen van de vacatures. Dat geldt in sterkere mate voor kleinere bedrijven en instellingen (Hilhorst, 2014). Ook meer dan de helft van de door ons geïnterviewde organisaties ervaart knelpunten bij het werven van voldoende gekwalificeerd personeel.² Ook hier geldt dit iets vaker voor kleine en middelgrote dan voor grote organisaties.

... vooral voor specialistisch technisch personeel

Vacatures voor laagopgeleiden zijn er weinig en die worden bovendien relatief gemakkelijk vervuld (Hilhorst, 2014). Wervingsknelpunten bestaan met name voor mensen met vakkennis en specifiek voor specialistisch technisch en ICT-personeel. Voorbeelden hiervan zijn:

- softwaredevelopers;
- PHP- of Java-developers;
- werktuigbouwkundigen;

¹ Gebaseerd op interviews met werkgevers (zie samenvatting daarvan in bijlage 4), een EBU-inventarisatie van relevante trends onder werkgevers (zie: EBU (2013): Stepping Stones. Strategische agenda 2013-2020), input van deelnemers tijdens de besloten werkconferentie over de human capital agenda voor de regio Utrecht tijdens Innovation Day 2013, een analyse op de provinciale PAR-enquête 2013 (Hilhorst, 2014) en relevante overige literatuur.

² Dit aandeel is niet representatief voor alle bedrijven in de provincie Utrecht, omdat een deel van de respondenten voor de interviews is geselecteerd juist omdat ze wervingsproblemen ervaren.

- econometristen;
- mbo'ers met een analistenopleiding voor productiewerk; en
- voedingstechnologen.

... vooral voor personeel met ervaring

Deels hangen deze knelpunten samen met de eisen die men stelt; vaak wordt aangegeven dat men de voorkeur heeft voor ervaren personeel, omdat ervaren personeel snel ingezet kan worden.

Twee op de drie werkgevers met wervingsknelpunten is van mening dat deze knelpunten het functioneren van de organisatie belemmeren (Hilhorst, 2014).

4.2 Werkgevers over de toekomstige arbeidsmarkt

Groei versus krimp; geen duidelijkheid over omvang van de vraag

Ruim de helft van de geïnterviewde organisaties verwacht en heeft de ambitie dat het aantal arbeidsplaatsen zal toenemen. Een kwart verwacht een afname. Dit is slechts een indicatie voor de arbeidsvraag omdat deze afhankelijk is van de aantallen waarin arbeidsplaatsen per saldo groeien en afnemen en van de omvang van de vervangingsvraag (die ook kan optreden in krimpende organisaties).

Verwachte knelpunten liggen in het verlengde van de huidige

In de toekomst kijken is moeilijk. De door werkgevers verwachte problemen in de personeelswerving komen grotendeels overeen met de huidige knelpunten en arbeidsmarktontwikkelingen: tekort aan specialistisch technisch personeel, tekort aan ervaren mensen, ontoereikende competenties, tekorten door ontgroening, het arbeidsmarktimage van specifieke beroepen en organisaties, et cetera.

Ontwikkelingen die gaan doorwerken op de arbeidsvraag

In de toekomst kijken is ook moeilijk omdat een veelheid aan ontwikkelingen, intern en extern, van invloed zullen zijn op de specifieke vraag naar arbeid.

Genoemd zijn:

Met doorwerking op de omvang van de arbeidsvraag:

- Door innovaties gaan werkzaamheden steeds meer overgenomen worden door machines (afname vraag).
- Er is meer outsourcing naar het buitenland voor uitvoerend werk dat niet gebonden is aan een plaats (vanwege prijs, kwaliteit, inzet en attitude van werknemers), (afname vraag).
- Door het aanbod van arbeid uit andere EU-lidstaten zal het werkaanbod voor Nederlandse mbo'ers op niveau 1 en 2 verder afnemen.

Met doorwerking op de vereiste kwalificaties:

- Door innovatieve en technische ontwikkelingen zal nog meer gevraagd worden van de kennis van medewerkers (complexere installaties, 'oude'

technologie wordt gekoppeld aan nieuwe ontwikkelingen rond duurzaamheid/milieu en tegelijk niet meer alleen technisch-inhoudelijke kennis, maar ook meer servicegerichte competenties in brede zin).

- Nieuwe ontwikkelingen volgen elkaar snel op waardoor kennis snel veroudert (lijkt met name in de ICT aan de orde) en de tijd voor returns on investment van opleidingen daalt.
- Externe druk om flexibeler te gaan werken (wensen van klanten, noodzaak van kostenbesparing; ook in dienstverlening, bijv. in het verlengde van de WMO), kan bredere, maar ook smallere, meer specialistische, functieprofielen tot gevolg hebben.

Met doorwerking op de arbeidsrelaties:

- Externe druk om flexibeler te gaan werken (wensen van klanten, noodzaak van kostenbesparing; ook in dienstverlening, bijv. in verlengde van de WMO). Dit kan zich ook uiten in een grotere flexibele schil in het personeelsbestand, een kleiner belang van de fysieke standplaats, et cetera.
- Sterke, goede professionals beginnen eerder dan vroeger voor zichzelf als zzp'er en werken met collega-zzp'ers samen in netwerken. Het wordt voor werkgevers moeilijker om personeel te binden.
- Meer flexwerken, voornamelijk via uitzenden, aangezien dat het goedkoopst is en mensen maar twee jaar zonder vast contract aan het werk mogen zijn binnen de organisatie.
- Organisaties gaan voorheen uitbested of geoutsourced werk (bijv. schoonmaak) weer zelf uitvoeren respectievelijk 'insourcen'.

Met doorwerking op de arbeidsmarktdynamiek:

- Bij toenemende krapte op de arbeidsmarkt (of in specifieke deelmarkten) neemt de kans toe dat werknemers het zzp-schap lucratiever vinden dan het werknemerschap wat wervingsproblemen van organisaties zal vergroten.
- Groei en krimp treden tegelijk op in een sector (zoals op dit moment in de Zorg waar instellingen sluiten en tegelijk de zorgvraag toeneemt door de vergrijzing), waardoor groeiende organisaties kunnen profiteren van ervaren personeel;
- Verticale/intersectorale samenwerking, innovaties in dienstverleningsconcepten en producten, in toegepaste technologieën, in intersectorale samenwerking, e.d. vereist meer interdisciplinaire kennis. Hierdoor zou een stimulans kunnen optreden voor intersectorale uitwisseling van werknemers.

Met nog onduidelijke effecten op arbeidsvraag:

- Verschuivingen in afzetmarkten (met nieuwe producten, naar buitenland, etc.) of vergroting van de bestaande afzetmarkt door toenemende vraag.
- Specialisatie in het productie- of dienstverleningsproces (outsourcen van puur technisch werk, focussen op kerntaken en andere diensten uitbesteden, et cetera).

4.3 Kansarme en kansrijke beroepen en nieuwe competenties

In interviews, bij de inventarisatie door de EBU ten behoeve van haar strategische agenda en tijdens de werkconferentie zijn in belang groeiende competenties benoemd en met name beroepen waaraan minder en meer behoefte zal gaan zijn.³

Tabel 4.1 Beroepen: stijgers en dalers volgens werkgevers in de regio Utrecht

<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> ↓ ↑ </div>	
<ul style="list-style-type: none"> - werkvoorbereider - serviceoperator - bedrijfskundigen - juridisch medewerkers met alleen op Nederland betrekking hebbende kennis - economisch-administratieve beroepen - uitvoerend werk in het algemeen - werk op mbo niveau 1 en 2 	<ul style="list-style-type: none"> - productiemonteurs op mbo-niveau, - databasedeveloper, programmeurs, systeemontwerpers, technische systeemanalisten - medewerkers technische service-afdeling/monteurs - medisch technologen - voedingstechnologen - materiaaldeskundigen - weg-, water- en werktuigbouwkundigen - accountants

Bedrijven en instellingen hebben behoefte aan een combinatie van algemene en specifieke vaardigheden of enkel specifieke vaardigheden. De volgende competenties nemen volgens respondenten in belang toe:

Tabel 4.2 Competenties van de toekomst volgens werkgevers in de regio Utrecht

In belang toenemende competenties
<ul style="list-style-type: none"> - adviesvaardigheden (in aanvulling op inhoudelijke kennis) - communicatievaardigheden - servicegerichtheid - commerciële vaardigheden (gevoel/interesse voor business en verstand van de economie) naast inhoudelijke - van algemeen opgeleid naar vakmanschap/specialisten - naast vakmanschap vaardig zijn in samenwerken met andere partijen en projectprofessionals - analytisch denkvermogen - interdisciplinaire kennis of interdisciplinair kunnen werken - zelfstandig kunnen werken

Afnemende arbeidsmarktkansen voor on- en laaggeschoolden

Het algemene beeld op basis van het voorgaande is dat beroepen voor on- en laaggeschoolden volgens werkgevers steeds meer (zullen) verdwijnen en dat

³ Dit overzicht is slechts indicatief, gezien het aantal interviews waarop het betrekking heeft en het soms specifieke karakter van de betreffende organisaties.

competenties gevraagd gaan worden die aan de onderkant van de arbeidsmarkt schaars zijn.

4.4 Aandachtspunten

Verschillen tussen grote en kleine organisaties

Grote organisaties staan anders in de arbeidsmarkt dan kleine organisaties. Grote organisaties ervaren (iets) minder knelpunten in hun personeelsvoorziening dan kleinere en verwachten ook minder knelpunten op dit vlak in de toekomst. Grotere organisaties verwachten eerder een impact van externe veranderingen terwijl de kleinere die eerder verwachten van interne veranderingen.

Algemene trends

Uit het voorgaande komen de volgende voor de arbeidsmarkt relevante trends naar voren:

- Er is een groeiende behoefte ICT- en technologie-kennis.
- Er is een groeiende behoefte aan meer interdisciplinaire kennis: (bijvoorbeeld van techniek én ICT, of van ICT en medische kennis).
- Voor werknemers en hun werkgevers is een permanente update van kennis noodzakelijk.
- Innovatie gebeurt steeds vaker via of door ketenintegratie: techniek en toepassing komen dichterbij elkaar.
- Samenwerking van organisaties binnen een toeleverend netwerk wordt belangrijker (m.a.w. toeleveranciers worden betrokken bij product- en diensteninnovaties).
- De (noodzaak tot) arbeidsmarktdynamiek neemt toe door krapte op de arbeidsmarkt, flexibilisering, in- en outsourcing, intersectorale samenwerking, et cetera.

Hoe kan dit doorwerken op arbeidsmarkt en onderwijs?

- vervaging van traditionele sector- en brancheafbakeningen;
- opkomst nieuwe (minder sectorgebonden) beroepen;
- groot belang ICT-opleidingen;
- groot belang techniekopleidingen;
- belang van ICT-kennis in vak-/beroepsopleidingen en in het algemeen van meer interdisciplinaire kennis;
- aandacht voor nieuwe competenties in opleidingen;
- mogelijk maken grotere arbeidsmobiliteit tussen sectoren c.q. binnen een productieketen;
- belang van bij- en omscholing.

De werkgevers die wij gesproken hebben komen niet spontaan met ambities op het terrein van gezond leven, groene economie en diensteninnovatie. Dit hoeft echter niet te betekenen dat ze er niet mee bezig zijn, maar dat dit zeker op dit moment niet bewust mee bezig zijn. Ze zijn vooral bezig om zich aan te passen aan de veranderende economische omstandigheden, waarbij een klein deel dit zal doen door zich te richten op de nieuwe kansen gerelateerd aan de thema gezond, groen en slim. Uit hun antwoorden blijkt echter wel dat ze zich bewust zijn van een groeiend belang van meer interdisciplinaire kennis en samenwerken met andere discipline belangrijke bouwstenen voor het realiseren van de ambities op het terrein van gezond leven, groene economie en diensteninnovatie.

5 BEHOEFTE AAN BELEID?

Als werkgevers ondersteuningsbehoefte ervaren bij hun personeelsbeleid dan gaat dit vrijwel altijd over de werving van personeel, waarvoor ze indien gewenst een werving- of selectiebureau in schakelen. Het onderwijs zien werkgevers vooral als een samenwerkingspartner met wie ze samenwerken om opleidingen beter te laten aansluiten bij hun behoeften. De rol van de (lokale) overheid kan volgens de meeste werkgevers beperkt blijven tot coördineren en faciliteren.

In deze taken liggen vaak ook de belangen van regionale overheden om wel arbeidsmarktbeleid te voeren, bijvoorbeeld het ondersteunen van de regionale economische ontwikkeling, het bestrijden van werkloosheid en het bundelen van krachten/middelen en expertise om effectiever te kunnen opereren. Om een arbeidsmarktbeleid vorm te geven dat deze belangen optimaal ondersteunt, hebben wij zeven aandachtspunten hiervoor geformuleerd, bijvoorbeeld met betrekking tot samenwerking en beleidselectiviteit.

5.1 De ondersteuningsbehoeften van werkgevers

Werkgevers zijn in het algemeen zelf verantwoordelijk voor het reilen en zeilen van hun organisatie. Daar hoort ook het personeelsbeleid bij. Daarom is arbeidsmarktbeleid ook zodanig van aard dat het, bij wijze van spreken, aan de poort van de organisatie wordt aangeboden maar dat de werkgever/ personeelsfunctionaris vrij is in de keuze er gebruik van te maken. Uitzonderingen hierop, zoals quota voor het aannemen van doelgroepen, stuiten meestal op veel verzet.

Tegen deze achtergrond is aan werkgevers en een aantal derde partijen binnen de provincie gevraagd of ze, met betrekking tot op de arbeidsmarkt betrokken zaken, ondersteuning van derden noodzakelijk vinden of nodig hebben. Voor zover een dergelijke behoefte werd geuit, is gevraagd waaruit die ondersteuning zou moeten bestaan en door wie die geleverd zou moeten worden.

First in mind: wervingsproblemen

Bij arbeidsmarktgerelateerde problemen blijken werkgevers op de eerste plaats te denken aan huidige of toekomstige wervingsproblemen. Dat zijn immers vaak ook problemen die hun bedrijfsvoering belemmeren of zelfs bedreigen (Hilhorst, 2014). Ongeveer de helft van de geïnterviewde werkgevers denkt die problemen zelf goed te kunnen aanpakken. De andere helft verwacht daarbij wel hulp van derden in te gaan roepen. Het inschakelen van een

- werving- en selectiebureau

wordt het vaakst genoemd. Als mogelijk voor hulp in te roepen partijen zijn verder genoemd:

- private intermediairs;
- onderwijs-/opleidingsinstellingen;
- aanbieders van incompany trainingen;
- de gemeente;
- UWV;
- re-integratiebedrijven (bijv. voor plaatsing van mensen met een handicap).

Naast het inschakelen van een derde partij zien sommige organisaties ook kansen in samenwerking. Genoemd is in dit verband dat kleine organisaties communities oprichten die zich samen op iets richten.

Opleiden: samen

Met name op het vlak van scholing van werknemers en het zich verzekeren van goed geschoolde nieuwe instroom is sprake van samenwerking. Die samenwerking betreft zowel onderwijsinstellingen als collega-organisaties; bijvoorbeeld:

- samenwerking met opleidingen, op het gebied van stages;
- oprichting van een leerbedrijf met een collega- organisatie;
- het beschikbaar stellen van eigen software aan opleidingen;
- het aanpassen van bestaande opleidingen aan de eisen van een organisatie of het aanbieden van dergelijke opleidingen binnen een organisatie.

De meeste werkgevers hebben al contacten met opleidingen en continueren deze. Ruim een op de drie organisaties is van plan de contacten met onderwijsinstellingen of opleidingen te intensiveren.

Alleen grote organisaties organiseren hun opleidingsbehoeften soms helemaal zelf, bijvoorbeeld in de vorm van een eigen 'Academy' of een opleidingsinstituut (dat ook voor andere organisaties opleidt). Last but not least is een Techniekpact Noordvleugel afgesloten, waarin in alle drie de actielijnen ook op het onderwijs gerichte acties bevatten.¹

Openstaande behoeften

Op de vraag welke (nieuwe) initiatieven en welk instrumentarium noodzakelijk geacht wordt voor de nabije toekomst zijn de volgende suggesties als antwoord gegeven:

Ten aanzien van werving:

- nieuwe en betere wervingstools: het beter inzetten van LinkedIn, social media en het eigen netwerk, ontwikkeling van 'zoekrobots', ontwikkeling van nieuwe wervingsmethoden/zoekmachines en dergelijke, waarmee het gemakkelijker wordt om te selecteren en informatie van sociale media te toetsen of waarbij de database gekoppeld wordt aan de recruitersite, het

¹ Om deze reden hoeft hier verder niet uitgebreid ingegaan te worden op beleid dat gericht is op het onderwijsaanbod. We doen dit alleen voor zover aanvullend op de afspraken in het Techniekpact.

opzetten van regionale jobfairs, brainstormsessies met andere organisaties met ervaring met wervingsmoeilijkheden;

- productie van een tv-serie/soap om te laten zien dat werken in de techniek ook aantrekkelijk en niet alleen voor nerds is.

Relaties tussen organisaties en het onderwijs:

- verbetering van de contacten van universiteiten en hogescholen met, met name, het MKB om beter op elkaar te kunnen inspelen;
- werken aan realiteitszin met betrekking tot werken bij leerlingen: droombanen bestaan niet, hard werken en bereid zijn om verder te leren is waar het op aankomt;
- financiële prikkels bij het onderwijs aanpakken: mbo-instellingen krijgen een hogere vergoeding voor leerlingen die hun diploma halen in de richting van verzorging dan een technische richting, terwijl de materiaalkosten voor een technische richting vele malen hoger liggen;
- opzetten van leerlingenbedrijven, wat meer inhoudt dan de traditionele stage.

Op het zittende personeel gericht:

- het zou makkelijker moeten worden om mensen naar een andere baan te bewegen, zonder veel kosten of lange outplacementtrajecten;
- analysetools of 'spellen' waardoor het personeel beter in staat is kansen te spotten en hun werk uit te voeren.

En verder:

- verdergaande flexibilisering van de arbeidsmarkt;
- oprichting van een expatcentre, één loket waar organisaties voor alles terecht kunnen met betrekking tot hun buitenlandse werknemers. Hier wordt al lang over gesproken, maar het is er nog niet.

Ondersteuning door de (lokale of regionale) overheid ligt niet altijd voor de hand

Uit het voorgaande en ook uit de lijst met suggesties blijkt dat werkgevers vooral bezig zijn met wat ze zelf anders willen of moeten gaan doen en dat daarbij de aandacht vooral uitgaat naar personeelswervingskwesties. Bij ondersteuningsbehoeften denkt men niet in eerste instantie aan ondersteuning door de lokale overheid. Daarvoor geeft men desgevraagd uiteenlopende argumenten:

- de angst voor meer/nieuwe bureaucratie;
- het feit dat men op een bovenlokale arbeidsmarkt opereert;
- het idee dat een (lokale) overheid niet genoeg weet van de specifieke bedrijfsvoering van een organisatie om te kunnen helpen;
- het idee dat de problemen die aangepakt moeten worden niet de verantwoordelijkheid of competentie van de lokale overheid zijn, maar bijvoorbeeld van het onderwijs of de landelijke overheid.

Bijna de helft van alle respondenten zag geen rol weggelegd voor de overheid. De rest gaf wel suggesties.

Wat kan een lokale/regionale overheid wel doen?

De lagere overheid kan volgens werkgevers en andere arbeidsmarktpartijen op een aantal vlakken een rol spelen:

- het stimuleren of faciliteren van de vorming van relevante netwerken en in het bijzonder van agendavorming tussen de drie O's: overheid, onderwijs en ondernemingen;
- het bieden van financiële ondersteuning, bijvoorbeeld voor bijscholing;
- bijdragen aan het transparant(er) maken van het regionale aanbod, waaronder ook het deel van het werkloze aanbod dat geschikt is voor plaatsing;
- het 'aanjagen' van derden: bijvoorbeeld van scholen om geschikte stagiairs aan te bieden, van werklozen om zich te laten omscholen voor de ICT, van leerlingen om met een andere mentaliteit de arbeidsmarkt op te stappen;
- het bundelen van initiatieven en projecten die los van elkaar worden opgezet en uitgevoerd;
- het opzetten van programma's voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt die voorlopig of structureel geen kans op regulier werk hebben.

5.2 Laissez faire of niet?

De grote lijnen van de Utrechtse arbeidsmarkt in de nabije toekomst zijn:

- een licht toenemende vraag naar hoger opgeleiden;
- een stagnerende of afnemende vraag naar laagopgeleiden;
- een toenemende kans op inactiviteit van werknemers die hun kennis en expertise tijdens de snelle veranderingen in beroepen niet hebben kunnen bijhouden;
- onderbenutting als gevolg van een overall ruime arbeidsmarkt;
- aanbodtekorten (op vooral hoger opleidingsniveau) in specifieke beroepen en sectoren, waarvoor veelal ook buiten de provincie tekorten zullen ontstaan;
- voor de provincie specifieke aanbodtekorten onder hoger opgeleiden als gevolg van door pionierbedrijven en samenwerkingsverbanden ingezette innovaties rond de kernthema's 'gezond', 'groen' en 'slim'.

Wat zijn, met deze uitgangspunten, de mogelijke consequenties van geen beleid voeren?

- De arbeidsmarktpositie van hoger opgeleiden blijft gelijk of verbetert. Dit zal per beroep en sector verschillen.
- De instroom (pendel) van hoger opgeleiden neemt toe, vanaf het moment dat het provinciale potentieel en de jaarlijkse aangroei vanuit universiteit en hbo 'opgebruikt' is.
- Een toenemende frictiewerkloosheid (en voor bepaalde groepen grotere kans op langdurige inactiviteit) als gevolg van grotere beroependynamiek.

- Een omvangrijke en groeiende populatie laagopgeleiden (en ongeschoolden) zonder werk.
- Cumulatieve negatieve effecten wanneer deze populatie structureel werkloos wordt en ruimtelijk geconcentreerd is binnen de provincie.
- Gemeenten komen in financiële problemen doordat deze populatie een groot financieel beslag op de middelen legt.
- Wervings- en bezettingsfricties bij organisaties die een beroep (moeten) doen op hoogopgeleid personeel met als mogelijke consequenties: ongewenste groei van personele kosten, onderbezetting, onderinvestering of vertrek uit de regio of Nederland.
- Concurrentie tussen gemeenten bij het aantrekken (of vasthouden) van werkgelegenheid.

Naar onze mening zijn de mogelijke consequenties van een laissez faire te ingrijpend op economisch en sociaal vlak om daartoe te besluiten. Bovendien is het aantal actoren dat met een goed werkende arbeidsmarkt gemoeid is te groot, en zijn die actoren onderling teveel van elkaar afhankelijk, om te verwachten dat er een effectief zelfregulerend proces zal gaan optreden doordat die actoren de problemen zelf zullen gaan aanpakken en met elkaar afstemmen. Mogelijk kan dat nog werken op het niveau van een afzonderlijke organisatie; op het niveau van de provincie is dat nauwelijks aannemelijk, alleen al door een gebrek aan transparantie van alle beleid dat al gevoerd wordt. Er zal daarom een zekere gestructureerde aansturing, een zogenaamde netwerk-governance, nodig zijn.

5.3 Aandachtspunten voor een arbeidsmarktbeleid

Het uitwerken van een beleidsarm scenario is feitelijk alleen een theoretische exercitie om scherp te krijgen waar de belangen liggen om wèl beleid te voeren.² Die belangen liggen of kunnen liggen, op basis van het voorgaande, bij:

1. het ondersteunen van de regionale economische ontwikkeling en, in het verlengde daarvan, van de regionale werkgelegenheid;
2. het bestrijden van werkloosheid en negatieve neveneffecten van grootschalige werkloosheid;
3. het bundelen van krachten/middelen en expertise om effectiever te kunnen opereren.

Om vervolgens te komen tot arbeidsmarktbeleid dat deze belangen optimaal dient, is aandacht vereist voor de volgende punten:

² Met arbeidsmarktbeleid wordt hier niet alleen bedoeld op beleid van een overheidsgeleding. Ook georganiseerde werkgevers, onderwijsinstellingen, en samenwerkingsverbanden kunnen interventies plegen die effect hebben op de werking van de arbeidsmarkt.

a) Probleemanalyse als uitgangspunt

Arbeidsmarktbeleid is meestal vooral gebaseerd op de noodzaak of drang om fricties aan te pakken (bijvoorbeeld een quotumregeling voor arbeidsgehandicapten) of noties over wat werkt (versoepeling ontslagrecht leidt tot meer werkgelegenheid). Zelden is beleid gebaseerd op een probleemanalyse in de trant van: wat zijn de werkelijke en belangrijke veroorzakers van een probleem, wat willen we precies bereiken ten aanzien van dat probleem en welke middelen zullen daaraan bijdragen?

Om een dergelijke probleemanalyse uit te voeren, is kennis nodig. Op basis van de voor dit advies verzamelde informatie kan bijvoorbeeld beargumenteerd worden dat het stimuleren van de werkgelegenheid niet voldoende kansen voor de onderkant van de arbeidsmarkt zal genereren.

b) Zicht op beleid

Er is op dit moment onvoldoende zicht op wie wat waar waarom en voor wie doet. Met andere woorden: er wordt veel arbeidsmarktbeleid gevoerd en er zijn veel instrumenten en acties die daar ook effect op (kunnen) hebben, maar er is geen goed overzicht van al die initiatieven. Niet alleen is er geen goed overzicht van wie wat voor wie en waar doet, maar ook niet van de achterliggende financieringsstromen (waarmee) en beleidsverantwoordelijkheid en beleidsonderbouwing (waarom). In veel gevallen zal ook niet bekend zijn welke effecten en neveneffecten deze ingrepen wel en niet hebben. Parallel of overlappend beleid kan ook uitgelegd worden of uitmonden in beleidsconcurrentie en dat is iets waar werkgevers niet positief over zijn. Effectief, efficiënt en door relevante actoren gedragen beleid is gediend met transparantie, en voor netwerk-governance is het een belangrijk uitgangspunt.

c) Beleid op basis van keuze van specifieke rol

De overheid kan en wil in de regel niet op de stoel van de ondernemer gaan zitten. Het wet- en regelgevende deel van het arbeidsmarktbeleid ligt grotendeels bij de rijksoverheid. Veel van de in het advies voorgestelde handelings-opties vragen inzet van of samenwerking tussen werkgevers, sector-organisaties, opleidingen, arbeidsmarktintermediairs, e.d. Daarnaast zijn er taken en rollen die meer op de weg liggen van overheidsorganen en samenwerkingen tussen de drie O's, zoals de EBU: faciliterend, ondersteunend, initiërend, regisserend, verbindend, informierend, ordenend, et cetera (zie paragraaf 5.1).

Het expliciteren van de rol die men wil vervullen, geeft duidelijkheid aan andere arbeidsmarktpartijen over wat men wel en niet van de overheid kan verwachten. De keuze voor een beperkt aantal rollen kan ook de aandacht en inspanningen meer focus geven en beleid daarmee sterker maken.

d) Samenwerken

Samenwerking is voor arbeidsmarktbeleid een *conditio sine qua non* om drie redenen:

- omdat men elkaar nodig heeft (zie de in aantal en betekenis groeiende allianties tussen ondernemingen, onderwijsinstellingen en overheden);

- omdat de arbeidsmarkt regionaal en bovenregionaal is (zie bijvoorbeeld de omvang van de inkomende pendel in de provincie Utrecht);
- omdat beleidsconcurrentie beter te vermijden is (het heeft weinig nut en is kostenineffectief als gemeenten bedrijven bij elkaar wegkapen).

Samenwerking vereist een gemeenschappelijk belang en wederzijds vertrouwen. Verder is samenwerking vaak gebaat bij een 'aanjager' en/of ambassadeur en/of centrale coördinatie.

Ook de keuze voor het 'instrument' samenwerking zou aan een probleemanalyse onderworpen moeten worden, waarbij de vraag gesteld wordt of samenwerking de meest geëigende aanpak is om een probleem aan te pakken.

e) Beleidsbeëindiging

Een bewuste, afgewogen keuze voor rollen en beleidsinterventies maakt het gemakkelijker af te wegen vanaf wanneer er geen goede reden meer is om het beleid voort te zetten. Dat vereist immers kennis van de effectiviteit van beleidsingrepen. Niet effectief beleid kost onnodig geld, legt onnodig beslag op personeel en leidt niet zelden tot ongenoegen en afnemend draagvlak bij andere arbeidsmarktpartijen (zie bijvoorbeeld het beleid rond de terugdringing van administratieve lasten).

f) Beleidselectiviteit

De overheid stelt zich op het standpunt dat meer overgelaten moet worden aan de samenleving. Dit principe van een terugtrekkende overheid kan ook toegepast worden op het arbeidsmarktbeleid. Alle vier de voorgaande aandachtspunten kunnen bijdragen aan een selectievere inzet van beleidsinspanningen, ongeacht van wie die uitgaan. Daar waar andere arbeidsmarktpartijen (bijvoorbeeld grote organisaties of hoogopgeleiden) krachtig genoeg zijn om hun belangen te beschermen is geen beleid nodig. Daar waar dat op problemen stuit des te meer (niet georganiseerd bedrijfsleven, laag opgeleide werklozen, e.d.).

g) Kennis en communicatie als pijlers

Of het nu om samenwerking, beleidsbeëindiging of de feitelijke vormgeving van arbeidsmarktbeleid gaat, kennis is een noodzakelijke pijler voor beslissingen. Dat betekent niet het ongebreideld en breed verzamelen van arbeidsmarktinformatie, maar daar selectief in zijn op basis van relevantie voor beleidskeuzes (sturingsinformatie). Juist omdat bij arbeidsmarktbeleid veel partijen betrokken zijn, is communicatie, het delen van die kennis, van groot belang voor draagvlak, vertrouwen en consensusvorming.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1

Geraadpleegde literatuur

Atzema, O., C. de Groot, F. Neffke, L. Nedelkoska & F van Oort (2012). *Vitale bedrijvensclusters in de regio Amersfoort*. Universiteit Utrecht & Erasmus Universiteit Rotterdam.

Borghans, L., B. ter Weel & B.A. Weinberg (2013). *People Skills and the Labor-Market Outcomes of Underrepresented Groups*. Den Haag: CPB.

Buildup Skills Nederland (2013). *Nationale Roadmap*. Conferentierapportage. Z.p.

CEDEFOP (2012). *Future skills supply and demand in Europe. Forecast 2012*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Dijk, J. van (2013). *De regionale arbeidsmarkt in zwaar weer: wat moeten/kunnen gemeenten?* Presentatie voor de werkconferentie 'De mismatch te lijf', ROC van Twente, 2013.

Edzes, A (2013). *Zijn regionale deltawerken op de arbeidsmarkt nodig?* Presentatie. Rijksuniversiteit Groningen.

Gemeente Utrecht (2013). *Utrecht Monitor 2013*. Utrecht: Afdeling Onderzoek.

Hessels, M., R. van den Bremer, T. Straeter, M. Bergmeijer, H. van den Heiligenberg, H. van Hastenberg, D. Meijneken, B. van de Geijn, V. Schutjens & M. Roso (2013). *Trend- en SWOT-analyse provincie Utrecht*. Utrecht.

Hilhorst, E. (2014). *Werkgelegenheid, vacatures en werving in de provincie Utrecht 2013. De knelpunten die Utrechtse bedrijven ervaren*. Utrecht: Economic Board Utrecht.

Humburg, M. & R. van der Velden (2013). *What is expected of higher education graduates in the 21st century?* Maastricht: ROA.

Kaplan Business School Australia (2013). *Infographic: 10 banen waar toekomst in zit*. Intermediair.

Kok, S. (2013). *Matching worker skills to job tasks in the Netherlands: Sorting into cities for better careers*. Den Haag: CPB.

Manshanden, W. (2012). *Economische Verkenningen Utrecht: groei en structuur van de regionale economie*. Presentatie Innovation Day 2012: TNO.

Mortensen, D. (2013). *From Unemployment to Entrepreneurship*. Het Financieele Dagblad.

Netwerk Toekomstverkenningen (2008). *Arbeid in de toekomst: Een caleidoscopisch perspectief*. Den Haag.

Panteia (2013). *Ontwerp krapte-indicator belangrijke beroepen topsectoren*. Zoetermeer.

Provincie Utrecht (2011). *Toekomst voor lager opgeleiden in de techniek? Werkgevers uit zeven branches aan het woord. De arbeidsmarktperspectieven voor mbo'ers niveau 1 en 2 in de provincie Utrecht*. Utrecht.

Put, G.V. (2013). *@anders werken. Verkenning naar technologische en sociale innovaties in de provincie Utrecht*. Utrechtzorg.net.

ROA (2011). *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2016*. Maastricht.

Ter Weel, B & S. Kok (2013). *De Nederlandse arbeidsmarkt in taken: Eerste bevindingen uit de Nederlandse Skills Survey*. Den Haag: CPB.

UWV (2013). *Regio in beeld 2013: Arbeidsmarktschets Midden-Utrecht*. Amsterdam.

Van der Leij, L. (2013). *Nieuwe werknemer is flexibel en zelfsturend*. Het Financieele Dagblad.

Van Oort, F.G. & L. Nedelkoska (2013). *Arbeidsmobiliteit in de regionale kenniseconomie van Utrecht: Kansen voor cross-overs, vernieuwing en innovatie (concept)*. Utrecht: Universiteit Utrecht.

Vereniging Hogescholen (2013). *HBO-Monitor 2012: De arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van het hbo*. Den Haag.

WRR (2013). *Naar een lerende economie*. Investeren in het verdienvermogen van Nederland. Den Haag.

Z.a. (2013). *Techniekpact Noordvleugel*. Z.p.

Z.a. (2014). *The future of jobs. The onrushing wave*. The Economist, Jan 18th 2014.

BIJLAGE 2**Arbeidsmarktmonitor Utrecht**

SAMENVATTING

De arbeidsmarkt in de provincie Utrecht is ruim en blijft dat voorlopig ook, ondanks de verwachting van een licht herstel van de arbeidsvraag. Bij een groei van het aantal banen met 0,5 procent per jaar zal het meer dan tien jaar duren voordat de groei van het aantal arbeidsplaatsen in aantal genoeg is om de huidige bij UWV ingeschreven werkzoekenden aan een baan te helpen. Hierbij is geen rekening gehouden met de groei van de potentiële beroepsbevolking in de komende jaren en het feit dat een deel van de werkgelegenheidsgroei wordt ingevuld door werknemers van buiten de provincie Utrecht.

Daarnaast is banengroei alleen niet voldoende voor evenwicht tussen de vraag en aanbod van werkenden: er kan sprake kan zijn van een kwalitatieve mismatch op de arbeidsmarkt. Zo is de arbeidsmarkt voor informatici op dit moment (zeer) krap.

De beroepsbevolking in de provincie Utrecht is relatief vaak hoogopgeleid en werkzaam in een economisch-administratief beroep. Deze kenmerken van de beroepsbevolking zien we ook terug bij het aantal niet-werkende werkzoekenden én in de arbeidsvraag: relatief veel vacatures voor middelbaar en hoogopgeleiden in economisch-administratieve beroepen.

Er is sprake van neerwaartse verdringing en dit gaat vooral ten koste van de laag(st)opgeleiden.

(Mis)match op de arbeidsmarkt

- **Meer aanbod dan vraag:** De arbeidsmarkt van de provincie Utrecht als geheel wordt medio 2013 getypeerd als ruim.
- **Onderkant arbeidsmarkt zeer ruim:** Voor de onderkant van de arbeidsmarkt, de elementaire en lagere beroepen, is de situatie zelfs getypeerd als zeer ruim.
- **(Grote) tekorten aan informatici:** Alleen voor informaticaberoepen is de arbeidsmarkt nog (zeer) krap in de provincie Utrecht.

Wie zoekt werk?

- **Groei werkzoekenden:** Het aantal bij UWV ingeschreven werkzoekenden (niet of minder dan 12 uur per week werkend), is in het afgelopen jaar sterk toegenomen tot ruim 40.000.
- **Relatief hoogopgeleid aanbod:** De niet-werkende werkzoekenden in de provincie Utrecht zijn gemiddeld hoger opgeleid dan in Nederland als geheel, maar wijken in de leeftijdsverdeling niet af van het landelijke beeld.
- **Relatief groot aanbod voor economisch-administratieve beroepen:** Een op de drie niet-werkende werkzoekenden is op zoek naar een economisch-administratief beroep.

Welke werknemers worden gezocht?

- **Nog steeds vraag:** Er zijn medio 2013 9.000 vacatures in de provincie Utrecht.
- **Relatief weinig vraag laagopgeleiden:** Het grootste deel daarvan betreft beroepen voor een middelbaar opleidingsniveau. Het aantal vacatures voor elementaire beroepen ligt lager dan het landelijk gemiddelde.
- **Vraag naar hoger opgeleiden:** De beroepsbevolking in de provincie Utrecht is gemiddeld hoger opgeleid en werkgevers in de provincie Utrecht zoeken gemiddeld hoger opgeleid personeel.

Wie werkt?

- **Groei werkzame beroepsbevolking:** Het aantal werkenden in de provincie Utrecht stijgt permanent, met uitzondering van 2009; de gemiddelde leeftijd van deze werkenden stijgt ook.
- **Neerwaartse verdringing:** De werkzame beroepsbevolking in de provincie is gemiddeld hoger opgeleid dan landelijk en dat opleidingsniveau is stijgende door met name een groei van het aandeel hoogopgeleiden en een daling van het aandeel laagopgeleiden. Er is bovendien sprake van neerwaartse verdringing.
- **Grote inkomende pendel:** Ruim drie op de tien banen worden bezet door werkenden van buiten de provincie.

Hoe ziet de werkgelegenheid eruit?

- **Daling aantal banen:** Het aantal banen vertoont de laatste jaren een andere ontwikkeling dan het aantal werkenden. In 2012 ligt het aantal banen ongeveer 4.000 lager dan in 2009 toen het op een hoogste niveau van 680.000 lag.
- **Geen wijziging werkgelegenheidsstructuur:** In absolute aantallen zijn sinds 2002 de meeste banen verdwenen in de adviessector en de gezondheids- en welzijnszorg. De laatstgenoemde sector is echter in werkgelegenheidsaandeel het sterkst gegroeid en biedt, samen met de sector handel, het grootste aandeel banen.
- **Kleinere bedrijven en instellingen:** De gemiddelde bedrijfsomvang neemt af door het kleiner worden of verdwijnen van bestaande organisaties en een relatief sterke groei van het aantal kleine organisaties en eenmanszaken/zzp'ers.

Wat zijn de verwachte ontwikkelingen op de arbeidsmarkt?

- **Groei arbeidsaanbod:** De potentiële beroepsbevolking groeit in de komende jaren als gevolg van demografische groei en door het verhogen van de pensioengerechtigde leeftijd.
- **Blijvende werkloosheid:** Na 2014 zal er sprake zijn van een licht herstel van de arbeidsvraag, maar de omvang van de werkloosheid zal daarmee niet of niet veel gaan dalen.
- **Groei mismatch:** De kwalitatieve mismatch op de arbeidsmarkt zal groter worden.

MONITOR ARBEIDSMARKT PROVINCIE UTRECHT

1 INLEIDING

Deze monitor geeft een cijfermatige beschrijving van de arbeidsmarkt in de provincie Utrecht. De monitor is onderverdeeld in vijf thema's, die in overleg met de opdrachtgever en de werkgroep zijn vastgesteld. Het gaat om de volgende thema's:

- (Mis)match op de arbeidsmarkt;
- Wie zoekt werk?
- Welke werknemers worden gezocht?
- Wie werkt?
- Hoe ziet de werkgelegenheid eruit?
- Wat zijn de verwachte ontwikkelingen op de arbeidsmarkt?

Binnen deze thema's is een selectie gemaakt van de meest relevante kengetallen om een overdaad aan tabellen en grafieken te voorkomen. Indien mogelijk wordt bij de verschillende thema's de ontwikkeling sinds 2000 geschetst.

2 (MIS)MATCH OP DE ARBEIDSMARKT

Ruime arbeidsmarkt in de provincie Utrecht

Deze typering van de arbeidsmarkt is gebaseerd op de spanningsindicator van UWV. De spanningsindicator geeft de verhouding weer tussen vraag (openstaande vacatures) en aanbod op de arbeidsmarkt (kortdurende werklozen) in vijf categorieën: zeer ruim (veel aanbod ten opzichte van vraag) tot zeer krap (veel vraag ten opzichte van aanbod). Voor de provincie Utrecht is de arbeidsmarkt in het tweede kwartaal van 2013 getypeerd als ruim. Voor de elementaire en lagere beroepen is de spanningsindicator zelfs zeer ruim.

Tabel 2.1 Spanningsindicator Nederland en provincie Utrecht naar beroepsniveau 2011-2013

	2011*	2012	2013**
Alle beroepsniveaus			
• Nederland	ruim	ruim	zeer ruim
• provincie Utrecht	gemiddeld	ruim	ruim
Elementaire beroepen			
• Nederland	zeer ruim	zeer ruim	zeer ruim
• provincie Utrecht	ruim	zeer ruim	zeer ruim
Lagere beroepen			
• Nederland	ruim	zeer ruim	zeer ruim
• provincie Utrecht	ruim	ruim	zeer ruim
Middelbare beroepen			
• Nederland	gemiddeld	ruim	zeer ruim
• provincie Utrecht	krap	gemiddeld	ruim
Hogere beroepen			
• Nederland	gemiddeld	ruim	ruim
• provincie Utrecht	gemiddeld	gemiddeld	ruim
Wetenschappelijke beroepen			
• Nederland	zeer krap	krap	ruim
• provincie Utrecht	krap	krap	ruim

* Voor 2011 gebruikte UWV de krapte-indicator, die niet vergelijkbaar is met de huidige spanningsindicator.

** Op basis van de eerste twee kwartalen van 2013.

Bron: Arbeidsmarktcijfers UWV via www.arbeidsmarktcijfers.nl, oktober 2013

Alleen nog (zeer) krappe arbeidsmarkt voor informaticaberoepen

Binnen de beroepsniveaus is er een aantal beroepen met een spanningsindicator die ruimer dan wel krappere is dan de gemiddelde spanningsindicator voor het betreffende beroepsniveau. Deze beroepen zijn weergegeven in de onderstaande tabel. Hieruit blijkt dat alleen de arbeidsmarkt voor informaticaberoepen nog (zeer) krap is in de provincie Utrecht.

Tabel 2.2 Spanningsindicator beroepen in de provincie Utrecht met een afwijkende spanningsindicator 2013*

	2011	2012	2013*	2013*
	provincie Utrecht			Nederland
Elementaire beroepen	ruim	zeer ruim	zeer ruim	zeer ruim
<i>Verzorgende en dienstverlenende beroepen</i>	<i>ruim</i>	<i>ruim</i>	<i>ruim</i>	<i>zeer ruim</i>
Lagere beroepen	ruim	ruim	zeer ruim	zeer ruim
<i>Medische en paramedische beroepen</i>	<i>ruim</i>	<i>gemiddeld</i>	<i>ruim</i>	<i>zeer ruim</i>
<i>Openbare orde- en veiligheidsberoepen</i>	<i>zeer krap</i>	<i>krap</i>	<i>ruim</i>	<i>zeer ruim</i>
<i>Verzorgende en dienstverlenende beroepen</i>	<i>gemiddeld</i>	<i>gemiddeld</i>	<i>ruim</i>	<i>zeer ruim</i>
Middelbare beroepen	krap	gemiddeld	ruim	zeer ruim
<i>Informaticaberoepen</i>	<i>zeer krap</i>	<i>zeer krap</i>	<i>zeer krap</i>	<i>gemiddeld</i>
<i>Medische en paramedische beroepen</i>	<i>zeer krap</i>	<i>zeer krap</i>	<i>gemiddeld</i>	<i>ruim</i>
<i>Openbare orde- en veiligheidsberoepen</i>	<i>ruim</i>	<i>ruim</i>	<i>zeer ruim</i>	<i>zeer ruim</i>
<i>Technische en industrieberoepen</i>	<i>krap</i>	<i>ruim</i>	<i>zeer ruim</i>	<i>zeer ruim</i>
<i>Transportberoepen</i>	<i>ruim</i>	<i>zeer ruim</i>	<i>zeer ruim</i>	<i>zeer ruim</i>
Hogere beroepen	gemiddeld	gemiddeld	ruim	ruim
<i>Agrarische beroepen</i>	<i>ruim</i>	<i>ruim</i>	<i>zeer ruim</i>	<i>zeer ruim</i>
<i>Econ. en administratieve beroepen</i>	<i>gemiddeld</i>	<i>ruim</i>	<i>zeer ruim</i>	<i>zeer ruim</i>
<i>Informaticaberoepen</i>	<i>zeer krap</i>	<i>zeer krap</i>	<i>krap</i>	<i>gemiddeld</i>
<i>Pedagogische beroepen</i>	<i>gemiddeld</i>	<i>ruim</i>	<i>zeer ruim</i>	<i>zeer ruim</i>
<i>Sociaal-culturele beroepen</i>	<i>zeer ruim</i>	<i>zeer ruim</i>	<i>zeer ruim</i>	<i>zeer ruim</i>
Wetenschappelijke beroepen	krap	krap	ruim	ruim
<i>Econ. en administratieve beroepen</i>	<i>zeer krap</i>	<i>krap</i>	<i>gemiddeld</i>	<i>ruim</i>
<i>Informaticaberoepen</i>	<i>zeer krap</i>	<i>zeer krap</i>	<i>zeer krap</i>	<i>zeer krap</i>
<i>Pedagogische beroepen</i>	<i>ruim</i>	<i>ruim</i>	<i>zeer ruim</i>	<i>zeer ruim</i>
<i>Sociaal-culturele beroepen</i>	<i>zeer ruim</i>	<i>zeer ruim</i>	<i>zeer ruim</i>	<i>zeer ruim</i>

Leeswijzer: Het betreft hier dus die beroepen die binnen de beroepsniveaus een andere spanningsindicator hebben dan het gemiddelde van de beroepen op het betreffende niveau.

* Op basis van de eerste twee kwartalen van 2013.

Bron: Arbeidsmarkt cijfers UWV via www.arbeidsmarktcijfers.nl, oktober 2013

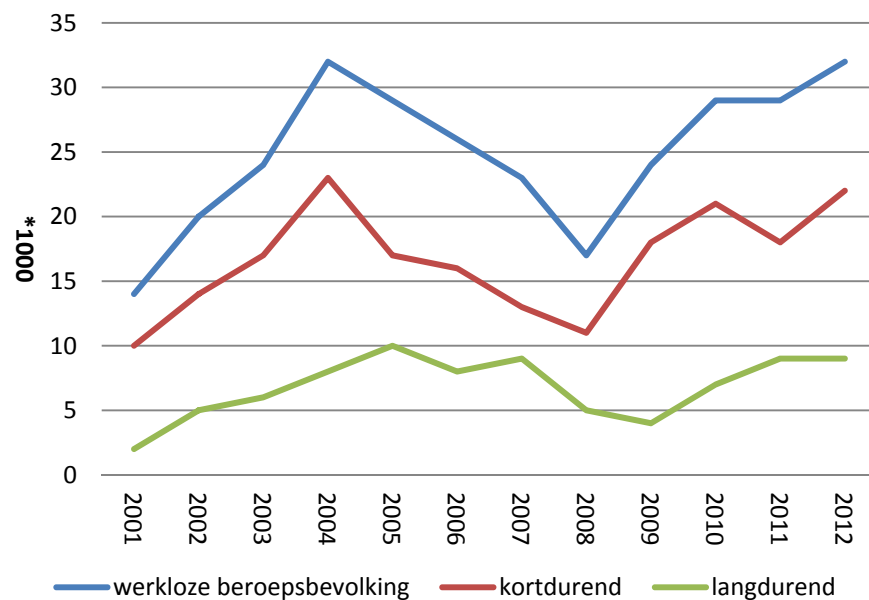
Binnen deze hoofdcategorieën zijn er nog een aantal specifieke beroepen te onderscheiden waarvoor de arbeidsmarkt in de provincie Utrecht medio 2013 al (zeer) krap werd getypeerd. Het betreft accountant (krap), tweedegraads docenten exacte, medische en verzorgende vakken (zeer krap) en materiaalkundigen (zeer krap).

3 WIE ZOEKT WERK?

Werkloze beroepsbevolking eind 2012 32.000 mensen

In figuur 3.1 wordt de ontwikkeling weergegeven van de werkloze beroepsbevolking in de provincie Utrecht vanaf 2001. De omvang van de werkloze beroepsbevolking stijgt sinds 2008: van 17.000 werklozen in 2008 tot 32.000 in 2012. Bijna zeventig procent van de werkloze beroepsbevolking was in 2012 korter dan twaalf maanden werkloos (kortdurende werkloze beroepsbevolking).

Figuur 3.1 Ontwikkeling van de werkloze beroepsbevolking in de provincie Utrecht naar duur van de werkloosheid 2001-2012

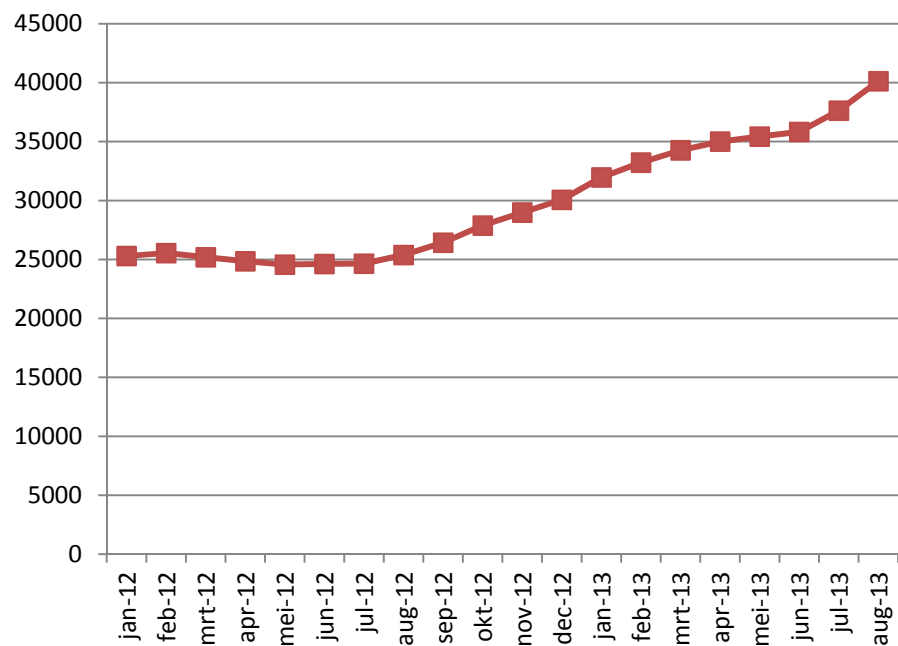


Bron: CBS Statline, oktober 2013, bewerking Regioplan

Augustus 2013 ruim 40.000 niet-werkende werkzoekenden

Het aantal mensen tussen de 15 en 64 jaar die bij UWV staan ingeschreven als werkzoekenden en die niet of minder dan twaalf uur werken, is ten opzichte van augustus vorig jaar met bijna 15.000 toegenomen tot ruim 40.000 niet-werkende werkzoekenden.

Figuur 3.2 Niet-werkende werkzoekenden provincie Utrecht januari 2012-augustus 2013

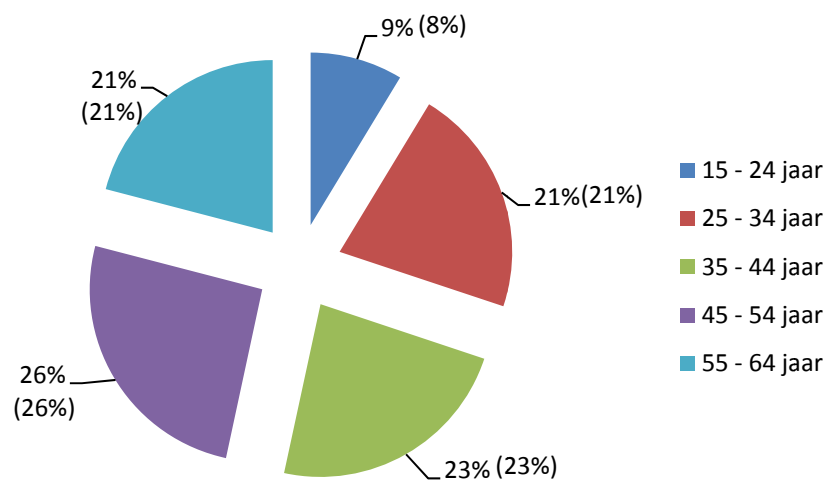


Bron: Arbeidsmarktcijfers UWV via www.arbeidsmarktcijfers.nl, oktober 2013, bewerking Regioplan

Ongeveer een tiende van de niet-werkende werkzoekenden is jonger dan 25 jaar

De niet-werkende werkzoekenden bestaan voor dertig procent uit ouderen (tussen de 55 en 64 jaar) en jongeren (jonger dan 25 jaar). Qua leeftijdsverdeling is de populatie niet-werkende werkzoekenden in de provincie Utrecht vrijwel identiek aan de populatie niet-werkende werkzoekenden in Nederland.

Figuur 3.3 Niet-werkende werkzoekenden provincie Utrecht augustus 2013 naar leeftijd (niet-werkende werkzoekenden Nederland)

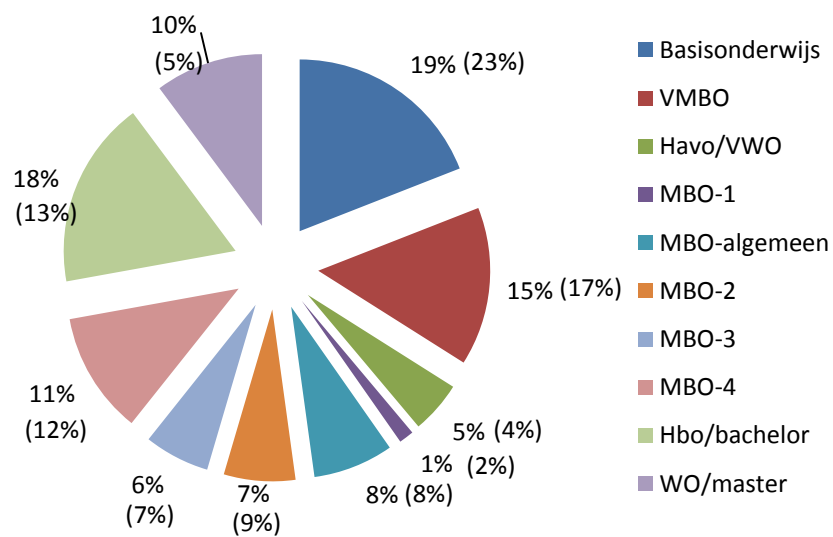


Bron: Arbeidsmarktcijfers UWV via www.arbeidsmarktcijfers.nl, oktober 2013, bewerking Regioplan

Ruim een derde van de niet-werkende werkzoekenden heeft geen startkwalificatie

De niet-werkende werkzoekenden in de provincie Utrecht zijn gemiddeld hoger opgeleid dan de niet-werkende werkzoekenden in Nederland. Zo had in augustus 2013 42 procent van de niet-werkende werkzoekenden in Nederland geen startkwalificatie (minimaal havo- of vwo-diploma of mbo-diploma op niveau 2), terwijl in Utrecht dit percentage 35 procent bedroeg.

Figuur 3.4 Niet-werkende werkzoekenden provincie Utrecht augustus 2013 naar opleidingsniveau (niet-werkende werkzoekenden Nederland)



Bron: Arbeidsmarktcijfers UWV via www.arbeidsmarktcijfers.nl, oktober 2013, bewerking Regioplan

Een derde van de niet-werkende werkzoekenden zoekt een economisch-administratieve baan

Nauw gerelateerd aan het opleidingsniveau van de niet-werkende werkzoekenden is het beroepsniveau waarin een baan wordt gezocht: ruim de helft van de niet-werkende werkzoekenden in de provincie Utrecht zoekt een baan op middelbaar (31%), hoger (21%) of wetenschappelijk (5%) niveau. Relatief veel niet-werkende werkzoekenden zijn op zoek naar een economisch-administratief beroep (33%), verzorgend/dienstverlenend beroep (20%) of een technisch/industriële beroep (19%).

Tabel 3.1 Niet-werkende werkzoekenden naar beroep en beroepsniveau Nederland en provincie Utrecht augustus 2013

Beroep(s)niveau	Provincie Utrecht	Nederland
Beroepsniveaus		
• Elementaire beroepen	13%	21%
• Lagere beroepen	29%	33%
• Middelbare beroepen	31%	29%
• Hogere beroepen	21%	14%
• Wetenschappelijke beroepen	5%	3%
Beroep		
• Agrarische	1%	2%
• Economisch-administratief	33%	25%
• Informatica	3%	2%
• Medisch en paramedisch	3%	2%
• Openbare orde en veiligheid	1%	1%
• Pedagogisch	4%	3%
• Sociaal-cultureel	8%	6%
• Technisch en industrie	19%	27%
• Transport	7%	8%
• Verzorgend en dienstverlenend	20%	23%

Bron: Arbeidsmarktcijfers UWV via www.arbeidsmarktcijfers.nl, oktober 2013

Bijna 3000 voortijdig schoolverlaters zonder startkwalificatie

Het percentage voortijdig schoolverlaters (vsv) zonder startkwalificatie (geen diploma van havo-, vwo- of mbo-1 niveau)¹ is de afgelopen jaren gedaald zowel in Nederland als in de provincie Utrecht gedaald. In het schooljaar 2011/2012 was 3,2 procent van de leerlingen op vo of mbo een voortijdig schoolverlater. Het percentage vsv'ers is op het mbo met 8,7 procent in schooljaar 2011/2012 aanzienlijk hoger dan op scholen voor voortgezet onderwijs (0,9%).

Tabel 3.2 Voortijdig schoolverlaters (vsv) zonder startkwalificatie 2005, 2010 en 2011 provincie Utrecht en Nederland

	2005	2010	2011
Provincie Utrecht			
aantal leerlingen vo en mbo	90.030	92.361	93.480
% vsv	4,4%	3,6%	3,2%
% vsv zonder diploma*	1,8%	1,2%	1,1%
• aantal leerlingen vo	65.244	67.743	69.194
• % vsv	1,9%	1,4%	0,9%
• % vsv zonder diploma	1,2%	1,0%	0,9%
• aantal leerlingen mbo	24.786	24.618	24.286
• % vsv	10,9%	9,6%	8,7%
• % vsv zonder diploma	3,2%	1,9%	1,6%
Nederland			
aantal leerlingen vo en mbo	1.290.292	1.301.823	1.308.840
% vsv	4,4%	3,5%	3,2%
% vsv zonder diploma*	1,7%	1,2%	1,0%
• aantal leerlingen vo	908.327	914.919	923.759
• % vsv	2,0%	1,4%	1,3%
• % vsv zonder diploma	1,2%	0,9%	0,9%
• aantal leerlingen mbo	381.965	386.904	385.081
• % vsv	10,2%	8,4%	7,7%
• % vsv zonder diploma	2,8%	1,7%	1,4%

* Een deel van de voortijdig schoolverlaters heeft wel een diploma behaald van bijvoorbeeld vmbo- of mbo-1 niveau

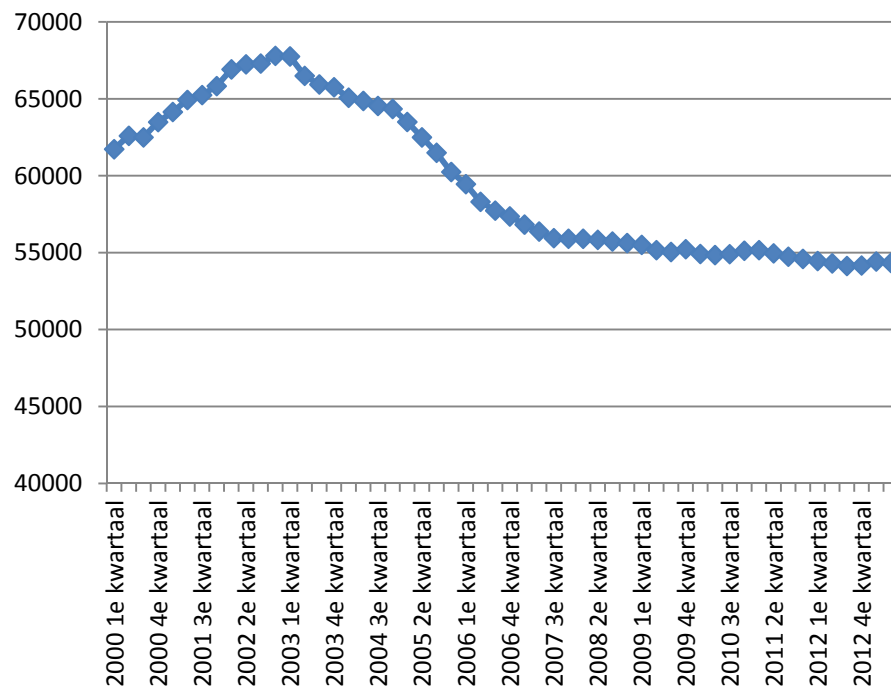
Bron: Onderwijsdata DUO peildatum 1-10-2012, via www.duo.nl bewerking RegioPlan

¹ Vsv'ers zijn niet per definitie werkzoekend.

54.000 mensen ontvangen arbeidsongeschiktheidsuitkering

Het aantal mensen dat een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt, is sinds 2003 gedaald van bijna 68.000 naar 54.000 in het tweede kwartaal van 2013. Dit betekent niet dat al deze arbeidsongeschikten een baan zoeken. Een deel van deze mensen is vanwege hun arbeidshandicap niet in staat om te werken en een deel werkt naar vermogen naast hun uitkering.

Figuur 3.4 Ontwikkeling aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen provincie Utrecht eerste kwartaal 2000–tweede kwartaal 2013*



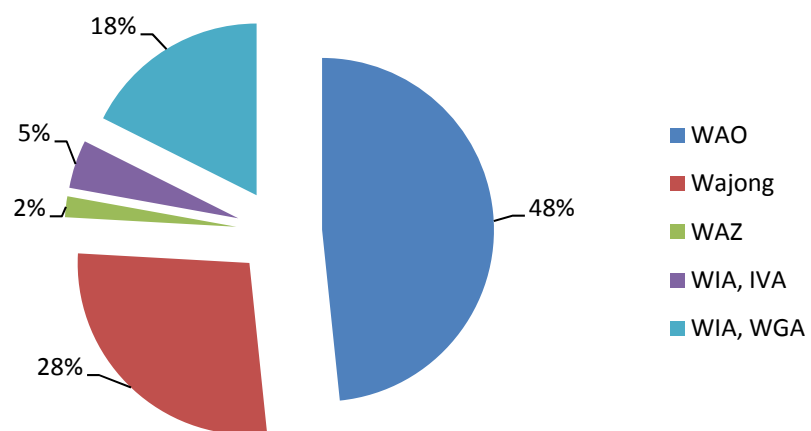
* De cijfers van het tweede kwartaal 2013 betreffen voorlopige cijfers.

Bron: CBS Statline, oktober 2013, bewerking Regioplan

Ruim 70 procent van de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen betreft WAO en WIA

In figuur 3.6 worden de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen uitgesplitst naar de verschillende regelingen: WAO, Wajong, WAZ en WIA. Bijna de helft van de uitkeringen betreffen uitkeringen in het kader van de WAO.

Figuur 3.5 Arbeidsongeschiktheidsuitkeringen provincie Utrecht naar soort uitkering tweede kwartaal 2013*



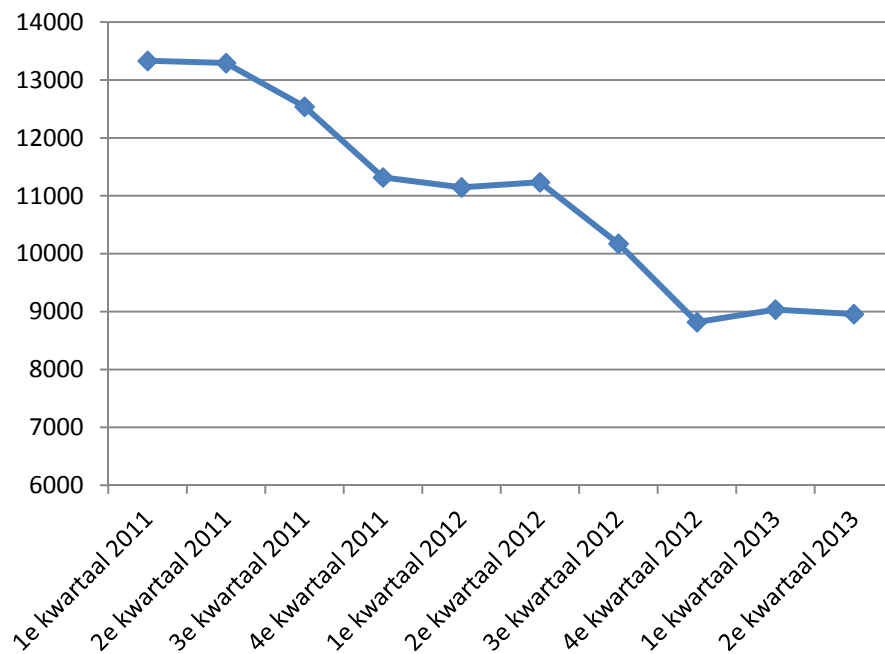
* De cijfers van het tweede kwartaal 2013 betreffen voorlopige cijfers.
Bron: CBS Statline, oktober 2013, bewerking Regioplan

4 WELKE WERKNEMERS WORDEN GEZOCHT?

Aantal openstaande vacatures gedaald naar 9.000

Het aantal openstaande vacatures in de provincie Utrecht is het afgelopen jaar gedaald van ruim 11.000 naar 9.000 openstaande vacatures in het tweede kwartaal 2013. Alleen in het vierde kwartaal 2012 was het aantal openstaande vacatures, sinds het invoeren van een nieuwe methode voor het bepalen van het aantal openstaande vacatures, lager dan het huidige aantal.

Tabel 4.1 Ontwikkeling aantal openstaande vacatures provincie Utrecht eerste kwartaal 2011-tweede kwartaal 2013

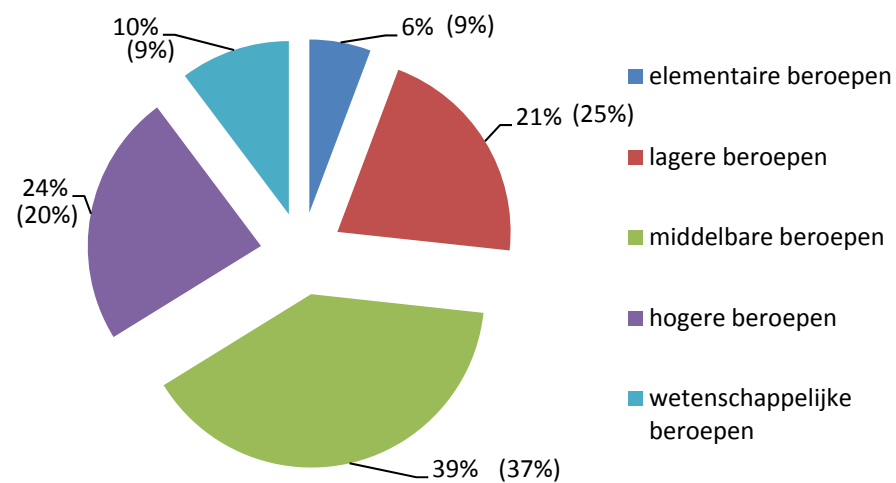


Bron: Arbeidsmarktcijfers UWV via www.arbeidsmarktcijfers.nl, oktober 2013, bewerking Regioplan

Bijna 40 procent van de openstaande vacatures betreft middelbare beroepen

Slechts 27 procent van de openstaande vacatures in de provincie Utrecht betreft vacatures voor elementaire beroepen. Dit is zeven procentpunt minder dan gemiddeld in Nederland. Hieruit kan de conclusie worden getrokken dat niet alleen de beroepsbevolking in de provincie Utrecht gemiddeld hoger is opgeleid, maar dat ook de werkgevers in de provincie Utrecht gemiddeld hoger opgeleid personeel zoeken.

Figuur 4.2 Openstaande vacatures provincie Utrecht naar beroepsniveau tweede kwartaal 2013 (openstaande vacatures Nederland)



Bron: Arbeidsmarktcijfers UWV via www.arbeidsmarktcijfers.nl, oktober 2013, bewerking Regioplan

5 WIE WERKT?

Werkzame beroepsbevolking in 2012 573.000

Na een daling van de werkzame beroepsbevolking in 2010, is de werkzame beroepsbevolking in de provincie Utrecht na 2010 weer langzaam gestegen tot 573.000 in 2012. Naast de conjuncturele situatie, een groter deel van de beroepsbevolking werkt, wordt de groei in de periode 2004-2007 ook bepaald door de groei van de beroepsbevolking, bijvoorbeeld door de realisatie van grote Vinex-wijken in onder andere Utrecht en Amersfoort.

Figuur 5.1 Ontwikkeling werkzame beroepsbevolking in de provincie Utrecht 2001-2012

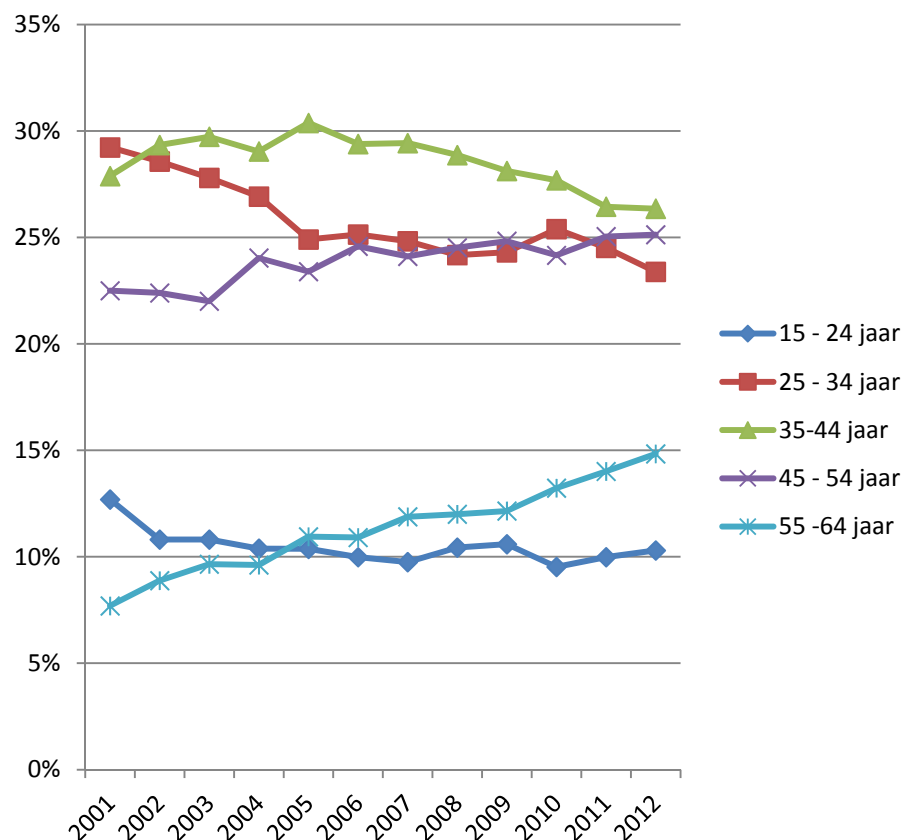


Bron: CBS Statline, oktober 2013, bewerking Regioplan

Werkzame beroepsbevolking vergrijsd en ontgroent

Ten opzichte van tien jaar geleden is het aantal en het aandeel 55-plussers in de werkzame beroepsbevolking sterk gestegen en het aantal en aandeel jongeren gedaald (vooral de leeftijdsgroep van 25 tot 35 jaar). De werkzame beroepsbevolking naar leeftijdsopbouw in de provincie Utrecht is vrijwel gelijk aan de leeftijdsopbouw van de Nederlandse werkzame beroepsbevolking.

Figuur 5.2 Samenstelling van de werkzame beroepsbevolking in de provincie Utrecht naar leeftijd 2001-2012



Bron: CBS Statline, oktober 2013, bewerking Regioplan

Tabel 5.1 Werkzame beroepsbevolking naar leeftijd 2012, provincie Utrecht en Nederland

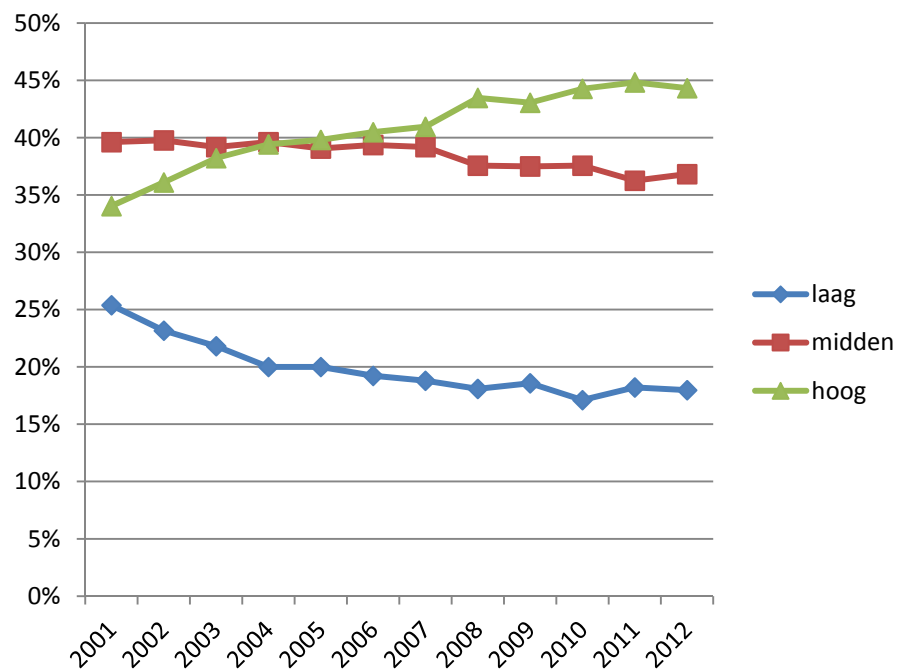
Leeftijd	Provincie Utrecht	Nederland
15-24 jaar	10%	10%
25-34 jaar	23%	22%
35-44 jaar	26%	25%
45 -54 jaar	25%	27%
55-64 jaar	15%	16%

Bron: CBS Statline, oktober 2013, bewerking Regioplan

Bijna 45 procent van de werkzame beroepsbevolking hoogopgeleid

Met een werkzame beroepsbevolking waarvan 44 procent hoog, 37 procent middelbaar en 18 procent laagopgeleid is, is de werkzame beroepsbevolking in de provincie Utrecht significant hoger opgeleid dan de werkzame beroepsbevolking in Nederland.

Figuur 5.3 Samenstelling van de werkzame beroepsbevolking in de provincie Utrecht naar opleidingsniveau 2001-2012



Bron: CBS Statline, oktober 2013, bewerking Regioplan

Tabel 5.2 Werkzame beroepsbevolking naar opleidingsniveau 2012, provincie Utrecht en Nederland

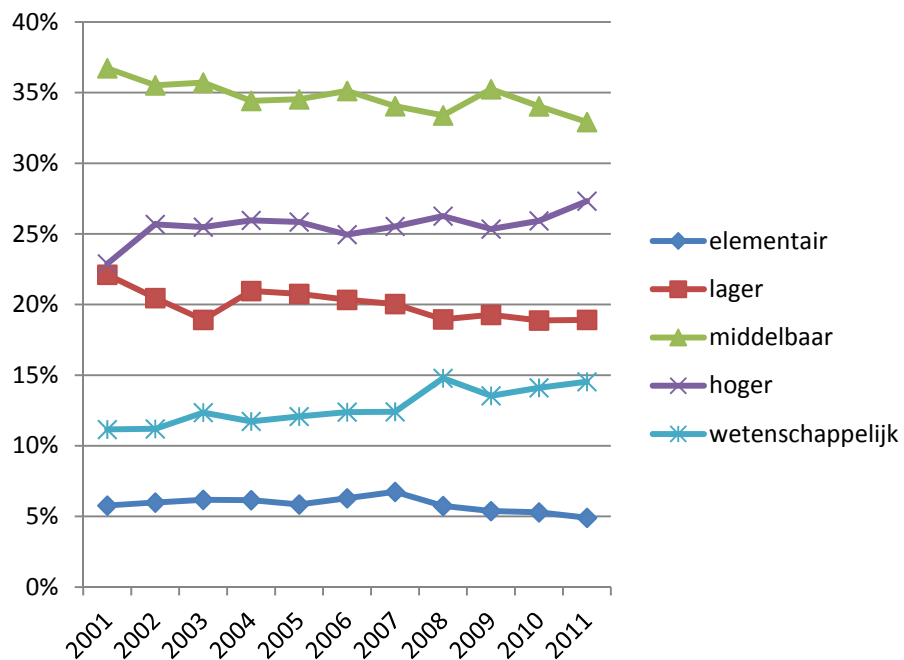
Opleidingsniveau	Provincie Utrecht	Nederland
Laagopgeleid	18%	22%
Middelbaar opgeleid	37%	42%
Hoogopgeleid	44%	35%

Bron: CBS Statline, oktober 2013, bewerking Regioplan

Deel werkzame beroepsbevolking werkt onder opleidingsniveau

Hoewel er geen cijfers beschikbaar zijn voor de provincie Utrecht die één op één de koppeling maken tussen beroepsniveau en opleidingsniveau, kan uit de cijfers over de samenstelling van de werkzame beroepsbevolking naar beroepsniveau geconcludeerd worden, dat een deel van de werkzame beroepsbevolking onder zijn/haar opleidingsniveau werkt. Van de werkzame beroepsbevolking in de provincie Utrecht is namelijk achttien procent laagopgeleid, terwijl bijna 25 procent een beroep heeft op een elementair of laag niveau.

Figuur 5.4 Samenstelling van de werkzame beroepsbevolking naar beroepsniveau 2001-2011



Bron: CBS Statline, oktober 2013, bewerking Regioplan

Tabel 5.3 Werkzame beroepsbevolking naar beroepsniveau 2011, provincie Utrecht en Nederland

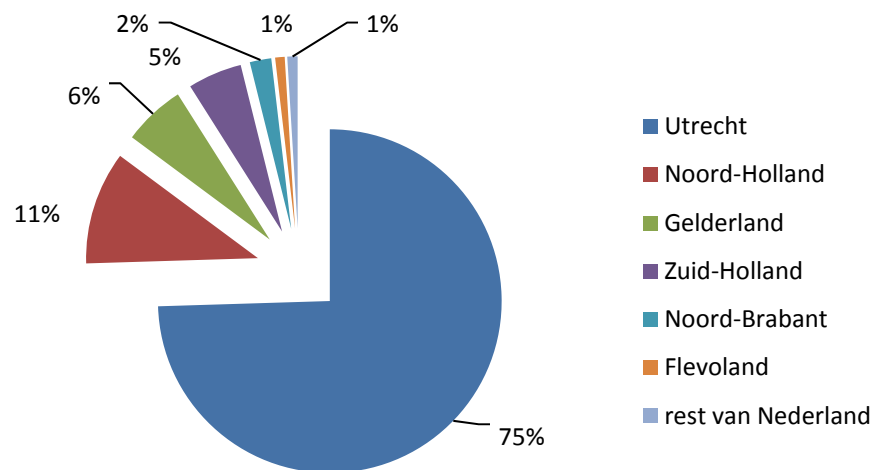
Beroepsniveau	Provincie Utrecht	Nederland
Elementair	5%	7%
Lager	19%	23%
Middelbaar	33%	37%
Hoger	27%	23%
Wetenschappelijk	15%	10%

Bron: CBS Statline, oktober 2013, bewerking Regioplan

Driekwart woont en werkt in de provincie Utrecht

Noord-Holland is de belangrijkste provincie voor uitgaande pendel: elf procent van de banen van inwoners uit de provincie Utrecht is in de provincie Noord-Holland. Gelderland en Zuid-Holland zijn met respectievelijk zes en vijf procent ook relatief belangrijk.

Figuur 5.5 Banen van inwoners van de provincie Utrecht naar werkregio december 2011

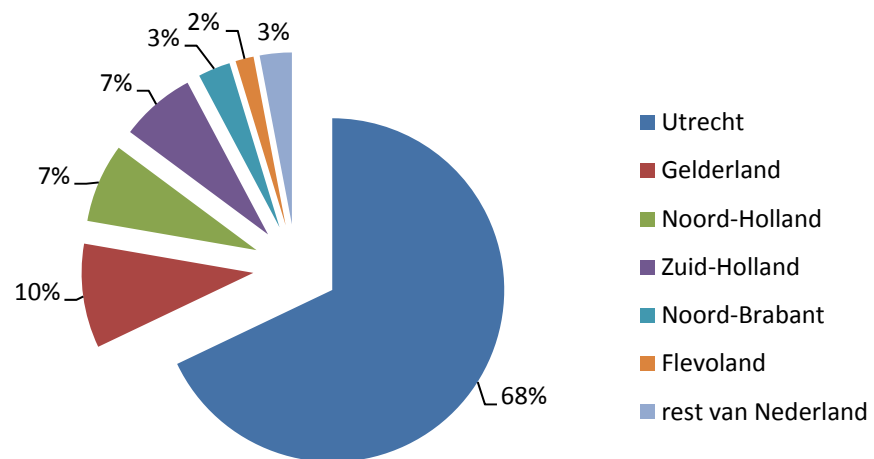


Bron: CBS Statline, oktober 2013, bewerking Regioplan

Ruim dertig procent van de banen wordt ingevuld door mensen van buiten de provincie Utrecht

Inwoners uit de provincie Gelderland (10% van het aantal banen in de provincie Utrecht), Noord-Holland (7%) en Zuid-Holland (7%) nemen bijna tachtig procent van de inkomende pendel voor hun rekening.

Figuur 5.6 Banen in de provincie Utrecht naar woonregio werknemers december 2011



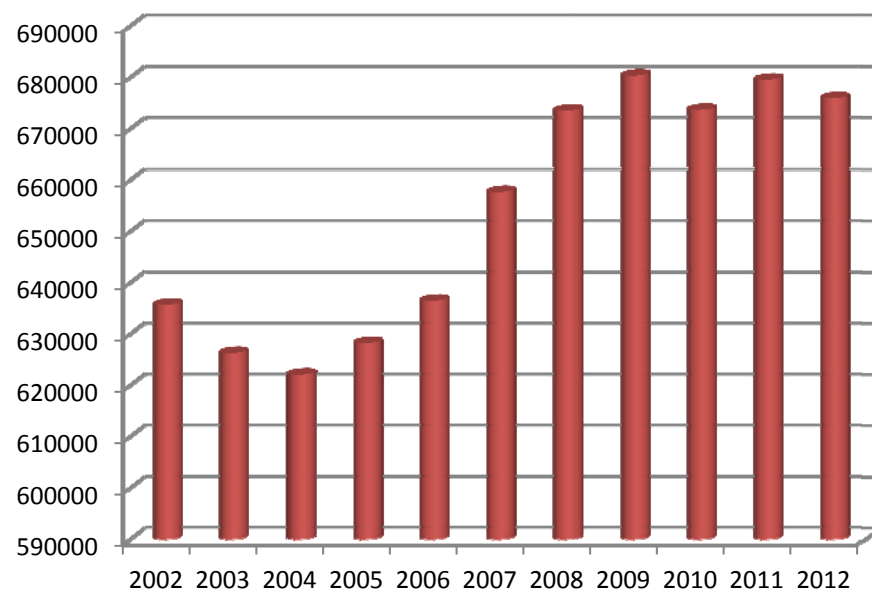
Bron: CBS Statline, oktober 2013, bewerking Regioplan

6 HOE ZIET DE WERKGELEGENHEID ERUIT?

Ruim 676.000 banen in provincie Utrecht

Het aantal banen in de provincie Utrecht heeft in de afgelopen tien jaar gevarieerd met als laagste niveau 620.000 banen in 2004 en als hoogste niveau 680.000 banen in 2009. In 2012 lag het aantal banen bijna 4000 lager dan in 2009.

Figuur 6.1 Ontwikkeling aantal banen provincie Utrecht 2002-2012



Bron: PAR 2012

Handel qua aantal banen grootste sector in provincie Utrecht

De belangrijkste sectoren qua aantal banen in de provincie zijn en blijven, ondanks een afname van het aantal arbeidsplaatsen ten opzichte van vorige jaar: handel (18%), gezondheids- en welzijnszorg (16%) en advies e.d. (11%).

Tabel 6.1 Verdeling banen provincie Utrecht naar sector 2002, 2012 en ontwikkeling van 2011 naar 2012

Sector	2002	2012	Δ 2011-2012
Handel	19%	18%	-551
Gezondheids- en welzijnszorg	13%	16%	-1199
Advies etc.	10%	11%	-2232
Informatie en communicatie	7%	7%	443
Onderwijs	7%	7%	-644
Bouw	7%	6%	-80
Nijverheid	8%	6%	-460
Overheid	5%	6%	706
Financiële instellingen	5%	5%	-275
Horeca	3%	4%	-418
Transport	4%	4%	-159
Overige zakelijke dienstverlening	5%	4%	-62
Overige diensten	2%	3%	433
Cultuur, sport en recreatie	2%	2%	745
Landbouw en delfstoffen	2%	1%	90
Verhuur en handel in onroerend goed	1%	1%	49
Totaal aantal banen	635.788	676.102	-3.614

Bron: PAR 2012, bewerking RegioPlan

Aantal vestigingen sinds 2002 met ruim 40.500 toegenomen

Sinds 2002 is het aantal vestigingen in de provincie Utrecht ieder jaar toegenomen tot 108.055 in 2012. Qua aantal vestigingen zijn de sectoren advies et cetera. (24% van het aantal vestigingen), handel (16%) en gezondheids- en welzijnszorg (10%) het grootst. Het aandeel van de sector handel in het aantal vestigingen is de afgelopen tien jaar afgenomen. In deze sector is het aantal vestigingen in 2012 ook in absoluut aantal gedaald ten opzichte van 2011.

Tabel 6.2 Aandeel bedrijfsvestigingen provincie Utrecht naar sector 2002, 2012 en ontwikkeling van 2011 naar 2012

Sector	2002	2012	Δ 2011-2012
Advies et cetera	19%	24%	1039
Handel	22%	16%	-165
Gezondheids- en welzijnszorg	7%	10%	680
Bouw	8%	8%	55
Informatie en communicatie	6%	7%	218
Cultuur, sport en recreatie	4%	6%	334
Onderwijs	4%	5%	366
Overige diensten	5%	5%	166
Overige zakelijke diensten	5%	5%	164
Nijverheid	5%	3%	-4
Horeca	4%	3%	28
Landbouw, delfstoffen	6%	3%	-84
Transport	2%	2%	32
Financiële instellingen	2%	1%	-36
Verhuur, handel in onroerend goed	1%	1%	-41
Overheid	0%	0%	-15
Totaal	67.457	108.055	2.737

Bron: PAR, bewerking RegioPlan

Bijna 80.0000 zzp'ers in de provincie Utrecht

De laatste jaren neemt het aantal vestigingen in de provincie Utrecht toe terwijl het aantal banen afneemt. Dit betekent enerzijds dat bestaande organisaties in totaliteit kleiner zijn geworden qua aantal arbeidsplaatsen en anderzijds dat nieuwe gemiddeld kleiner waren in termen van aantallen banen dan het gemiddelde aantal banen per vestiging. Deze ontwikkeling zien we ook terug in onderstaande tabel.

Tabel 6.3 Aantal bedrijfsvestigingen naar werkzame personen provincie Utrecht 2008, 2012 en 2013

Aantal werkzame personen	2008	2012	2013
1 wp ¹	47.989	73.830	78.998
2 t/m 4 wp	20.033	23.027	23.257
5 t/m 9 wp	6.618	7.041	6.900
10 t/m 19 wp	3.485	3.707	3.633
20 t/m 49 wp	2.103	2.213	2.147
50 t/m 99 wp	672	640	608
110 t/m 249 wp	422	391	371
250 en meer wp	232	207	145
Overig ²	12.116	18.640	19.572
Totaal	93.898	130.414	135.631

¹ Het overgrote deel hiervan is zzp'ers.

² Bedrijfsvestigingen die volgens het Handelsregister van de Kamer van Koophandel geen werknemers hebben of waarvan het aantal werknemers onbekend is.

Bron: Monitor economie 2013 Kamer van Koophandel, bewerking RegioPlan

7 WAT ZIJN DE VERWACHTE ONTWIKKELINGEN?

Vooraf: geen arbeidsmarktprognoses beschikbaar voor provincie Utrecht

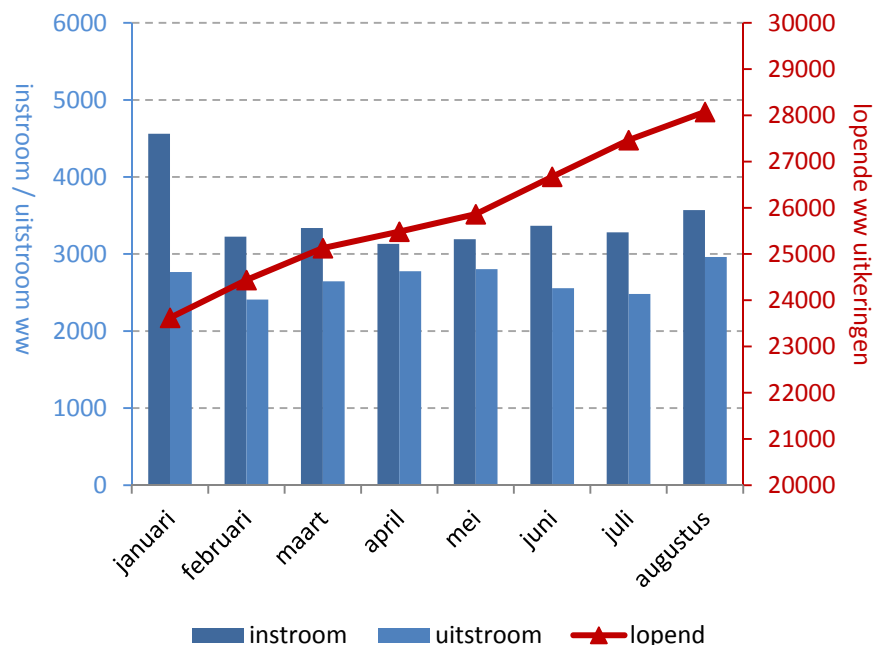
Beschikbare arbeidsmarktprognoses hebben betrekking op Nederland als geheel of op UWV arbeidsmarktregio's. We presenteren hier de belangrijkste verwachtingen voor:

- de UWV arbeidsmarktregio's; én
- indicatoren voor de provincie Utrecht die op de voet gevolgd kunnen worden en een voorbode zijn van eventuele veranderingen op de arbeidsmarkt, zoals in- en uitstroom WW, verwachte uitstroom onderwijs en verwachte veranderingen in de omvang van de potentiële beroepsbevolking.²

Aantal lopende WW-uitkeringen stijgt naar 28.000

Het aantal lopende WW-uitkeringen is het afgelopen jaar in de provincie Utrecht toegenomen met bijna 4.500. De belangrijkste reden hiervoor is dat de instroom in de WW iedere maand groter is dan de uitstroom.

Figuur 7.1 Ontwikkeling lopende WW-uitkering, instroom en uitstroom in WW januari t/m augustus 2013, provincie Utrecht



Bron: Arbeidsmarkt cijfers UWV via www.arbeidsmarkt cijfers.nl, oktober 2013, bewerking Regioplan

² Ook het aantal uitzenduren is een goede indicator. Deze gegevens zijn echter niet beschikbaar op regionaal niveau.

Instroom en uitstroom WW veruit het grootst in financiële en zakelijke dienstverlening

De sectoren die het grootste aandeel hebben in de lopende WW-uitkering, maar ook in de instroom en uitstroom in de provincie Utrecht zijn de financiële en zakelijke dienstverlening (37% van de lopende uitkeringen), de gezondheidszorg, welzijn en cultuur (17%) en de handel (17%).

Tabel 7.1 Ontwikkeling lopende WW-uitkeringen, instroom en uitstroom in WW augustus 2013 naar sector, provincie Utrecht

Sector	Lopend	Instroom	Uitstroom
Bouwnijverheid	4%	3%	4%
Energie, water en afvalvoorziening	0%	-	-
Financiële en zakelijke dienstverlening (incl. informatie en OG)	37%	33%	39%
Gezondheidszorg, welzijn en cultuur	17%	17%	16%
Handel	17%	17%	17%
Horeca	3%	3%	5%
Industrie en delfstoffen	10%	10%	9%
Landbouw en visserij	0%	0%	1%
Onbekend	0%		
Onderwijs	5%	10%	4%
Openbaar bestuur en overheidsdiensten	1%	1%	1%
Vervoer en opslag	4%	5%	4%
Totaal	28.073	3.570	2.961

Bron: Arbeidsmarktcijfers UWV via www.arbeidsmarktcijfers.nl, oktober 2013, bewerking RegioPlan

Omvang van de potentiële beroepsbevolking stijgt

Voor de middellange termijn (tot 2019) wordt in de provincie een stijging van het aantal inwoners tussen 15 en 65 jaar, de potentiële beroepsbevolking, verwacht. De leeftijdsopbouw van de potentiële beroepsbevolking verandert ook. De groei van het aantal inwoners is relatief het grootst bij de 55-plussers (toename van 7% ten opzichte van 2014). De potentiële beroepsbevolking tussen de 35 en 44 jaar daalt in deze periode naar verwachting met negen procent ten opzichte van 2014.

Tabel 7.2 Bevolkingsprognose potentiële beroepsbevolking provincie Utrecht, 2014-2018 (aantallen * 1.000)

Leeftijdsgroep	2014 ¹	2018	% 2014-2018
15-24 jaar	158,2	162,2	3%
25-34 jaar	165,4	171,5	4%
35-44 jaar	175,7	159,6	-9%
45-54 jaar	183,0	188,2	3%
55-64 jaar	148,6	159,2	7%
Totaal 15-64 jaar²	830,9	840,7	1%

¹ De prognoses voor 2014 zijn gemaakt in 2012 waardoor de verwachte bevolkingsomvang voor 2014 lager is dan op basis van de huidige bevolkingsomvang zou worden verwacht.

² Ondanks de verhoging van de AOW-leeftijd naar 67 jaar wordt in vrijwel alle prognoses (onder andere UWV, CPB) de potentiële beroepsbevolking (nog) gedefinieerd van 15 tot en met 64 jaar.

Bron: CBS Statline, oktober 2013, bewerking RegioPlan

Ruim 31.000 leerlingen op mbo

Twee derde van de leerlingen op het mbo in de provincie Utrecht volgt een opleiding in de sector economie (33%) of zorg en welzijn (32%). Niveau 4 is het meest voorkomende niveau en bijna zeventig procent volgt een voltijds bol-opleiding.

Tabel 7.3 Inschrijving mbo naar sector, kwalificatieniveau en type mbo, provincie Utrecht, 2008-2012

Opleiding	2008	2012	% 2008-2012
Sector			
• agrarisch	5%	5%	-2%
• combinatie van sectoren	1%	2%	46%
• economie	35%	33%	-3%
• techniek	29%	28%	-3%
• zorg en welzijn	30%	32%	7%
Kwalificatieniveau			
• niveau 1	4%	4%	19%
• niveau 2	25%	23%	-10%
• niveau 3	22%	26%	18%
• niveau 4	48%	46%	-4%
Type mbo			
• bbl	32%	31%	-5%
• bol deeltijd	1%	1%	-46%
• bol voltijd	66%	69%	4%
Totaal inschrijvingen mbo	31.230	31.399	1%

Bron: Onderwijsdata DUO, via www.duo.nl, bewerking Regioplan

Ruim een kwart van de studenten op het hbo volgt een opleiding in een economische richting

Het aantal hbo-studenten in de provincie Utrecht is sinds 2008 licht afgenomen van 42.000 in 2008 naar ruim 41.3000 in 2012. Deze afname geldt niet voor alle studierichtingen; vooral het aantal studenten in opleidingen voor de gezondheidszorg is toegenomen.

Tabel 7.4 Inschrijving hbo provincie Utrecht naar Croho subonderdeel, 2008-2012

Croho subonderdeel	2008	2012	% 2008-2012
Hogere kaderopleiding pedagogiek	1%	1%	-28%
Leraar basisonderwijs	8%	8%	-15%
Lerarenopleidingen op het gebied van de kunst	1%	1%	11%
Lerarenopleidingen speciaal onderwijs	6%	6%	-29%
Economie	28%	27%	-4%
Gedrag en maatschappij	15%	15%	3%
Gezondheidszorg	11%	11%	16%
Onderwijs	9%	9%	-4%
Techniek	16%	16%	2%
Opleidingen op het gebied van de kunst	5%	5%	6%
Opleidingen tot leraar vo van de eerste graad in alg. vakken	1%	2%	8%
Voortgezette kunstopleidingen	0%	0%	-11%
Totaal inschrijvingen hbo	42.021	41.364	-2%

Bron: Onderwijsdata DUO, via www.duo.nl, bewerking Regioplan

Bijna de helft van de wo studenten volgt een opleiding op het gebied van gedrag en maatschappij of taal en cultuur

Het aantal wo-studenten in de provincie Utrecht is sinds 2008 afgenomen met drie procent van 32.000 in 2008 naar 30.900 in 2012. Deze afname geldt niet voor alle studierichtingen, vooral het aantal studenten in economische opleidingsrichtingen is toegenomen.

Tabel 7.5 Inschrijvingen wo provincie Utrecht naar Croho subonderdeel, 2008-2012

Croho subonderdeel	2008	2012	% 2008-2012
Economie	3%	3%	39%
Gedrag en maatschappij	23%	23%	2%
Gezondheidszorg	15%	15%	-2%
Natuur	19%	19%	7%
Recht	11%	11%	-14%
Taal en cultuur	23%	22%	-21%
Sectoroverstijgend	5%	5%	9%
Universitaire lerarenopleidingen	1%	1%	9%
Totaal inschrijvingen wo	31.988	30.907	-3%

Bron: Onderwijsdata DUO, via www.duo.nl, bewerking Regioplan

Herstel arbeidsmarkt in 2014 blijft uit in grote delen van de provincie

Met uitzondering van de arbeidsmarktregio Midden-Utrecht verwacht UWV voor de arbeidsmarktregio's in de provincie Utrecht nog geen herstel van de arbeidsmarkt in 2014. Alleen voor Midden-Utrecht wordt een lichte afname verwacht van het aantal niet-werkende werkzoekenden in 2014. Het aantal vacatures neemt naar verwachting wel toe in alle vier de arbeidsmarktregio's door toename van baan-naar-baanmobiliteit.

Tabel 7.6 Huidige situatie en verwachtingen tot eind 2014 naar UWV arbeidsmarktregio

Arbeidsmarktregio	Huidige situatie	Verwachting
Midden-Utrecht		
• niet-werkende werkzoekenden	stijgt	lichte afname
• vacatures	daling	toename
Oost-Utrecht		
• niet-werkende werkzoekenden	stijgt	verdere toename
• vacatures	sterke daling	toename
Gooi- en Vechtstreek		
• niet-werkende werkzoekenden	stijgt	verdere toename
• vacatures	daling	toename
FoodValley		
• niet-werkende werkzoekenden	stijgt	verdere toename
• vacatures	sterke daling	toename

Bron: UWV Arbeidsmarktschetsen, Regio in Beeld 2013

Arbeidsmarkt op middellange termijn biedt kansen voor werkzoekenden

De verwachtingen voor de middellange termijn (2016) zijn voor alle arbeidsmarktregio's beter dan op de korte termijn. Het vanaf 2014 verwachte economische herstel zal op de middellange termijn ook leiden tot meer uitstroommogelijkheden voor werkzoekenden.

Tabel 7.4 Huidige arbeidsmarktsituatie en verwachtingen op de middellange termijn naar UWV arbeidsmarktregio

Arbeidsmarktregio	Huidige situatie (spanningsindicator)	Verwachting (% werkzoekenden met goede toekomst- perspectieven)
Midden-Utrecht	(zeer) ruim	55%*
Oost-Utrecht	zeer ruim	57%*
Gooi- en Vechtstreek	ruim	38%
FoodValley	zeer ruim	42%

* Redelijk tot goede arbeidsmarktperspectieven

Bron: UWV Arbeidsmarktschetsen, Regio in Beeld 2013

BIJLAGE 3

Samenvatting interviews werkgevers

Er zijn in totaal 25 telefonische interviews gehouden met diverse werkgevers in de provincie Utrecht. Hierbij ging het om acht grote organisaties en zeventien middelgrote en kleine.¹ De organisaties vielen onder de volgende sectoren: advies (6x); technologie (6x); ICT (4x); techniek/ingenieurs (2x); online business (2x); overheid/onderwijs (2x); zorg (2x); uitzendbranche (1x).

Huidige knelpunten personeelvoorziening

Meer dan de helft van de geïnterviewde werkgevers ervaart knelpunten bij het werven van voldoende gekwalificeerd personeel. Dit gaat iets vaker op voor kleine en middelgrote dan voor grote organisaties.

De respondenten die geen knelpunten ervaren, waaronder zorginstellingen en de uitzendbranche, geven onder andere als reden hiervoor de economische crisis, waardoor er aan de ene kant bezuinigd moet worden en er personeel uit moet en er aan de andere kant voldoende aanbod op de markt is.

Bij de werkgevers die knelpunten ervaren, gaat het met name om specialistisch technisch personeel. Voorbeelden hiervan zijn: softwaredevelopers, PHP- of Java-developers, werktuigbouwkundigen, econometristen, mbo'ers met een analistenopleiding voor productiewerk en voedingstechnologen. Vaak wordt hierbij ook aangegeven dat men de voorkeur heeft voor ervaren personeel, omdat zij snel ingezet kunnen worden.

Om de knelpunten te ondervangen, wordt vaak genoemd dat er een extern bureau of een headhunter wordt ingeschakeld voor werving, gevolgd door het extra aanspreken van het netwerk en LinkedIn. Een aantal werkgevers geeft aan dat ze mensen (laten) opleiden. Verder wordt bij sommige het heil in het buitenland gezocht, zowel door buitenlandse werknemers naar Nederland te halen als door een vestiging in het buitenland op te zetten. Eén organisatie heeft de arbeidsvoorwaarden aangepast en een andere is samen met een collega-organisatie een leerlingenbedrijf gestart, waarbij mensen met maximaal twee jaar werkervaring tot consultant worden klaargestoomd. Een andere werkgever geeft aan dat de werkdruk en efficiency iets verhoogd is.

De meeste werkgevers die knelpunten ervaren, denken dat onderwijsinstellingen, de overheid of de gemeente kunnen helpen bij de oplossing

¹ Daarnaast zijn er in het kader van de voor de gemeente Utrecht parallel uitgevoerde WGO-evaluatie voor dit onderdeel relevante vragen gesteld aan tien werkgevers en vier stakeholders. Hierover wordt in het tweede deel van deze bijlage apart verslag gedaan.

hiervan. Of deze partijen wel of geen hulp kunnen bieden, is weinig verschil tussen grote, middelgrote of kleine organisaties.

Als taak voor de onderwijsinstellingen wordt genoemd:

- studies beter promoten, zodat er meer mensen instromen;
- relevante stageplaatsen bieden;
- aansluiten bij de huidige arbeidsmarkt en de innovatie van organisaties (goede doorstroom naar de arbeidsmarkt);
- opleiden in de harde programmeertalen, zodat organisaties dit niet zelf hoeven te doen;
- meer praktijkgerichte opleidingen.

Een aantal werkgevers geeft aan dat het ook belangrijk is dat zij zelf contacten zoeken met onderwijsinstellingen, bijvoorbeeld door stageplekken aan te bieden of op banenmarkten te staan, zodat zij onder de aandacht komen van leerlingen en studenten en ook rechtstreeks kunnen recruten.

Als taken of suggesties voor de overheid en gemeente worden genoemd:

- overheid: signaleren waar (toekomstige) ontwikkelingen zijn en daarover contact hebben met opleidingen, zodat opleidingen daarop kunnen inspelen;
- overheid: scholieren interesseren voor techniek;
- overheid: helpen om de kloof te dichten tussen scholen en de praktijk (opleidingen aanpassen aan het dat waar behoefte aan is);
- overheid: meer regie en structuur in alle verschillende initiatieven die bestaan om meer instroom naar en doorstroom uit technische opleidingen te realiseren voor een gerichtere aanpak;
- overheid: een wijziging in het ontslagrecht vanwege de behoefte aan flexwerkers;
- gemeente: weten wat er is qua vraag en aanbod, partijen bij elkaar brengen en zorgen voor samenwerking;
- gemeente: het belang laten inzien van de kracht van de regio. De gemeente heeft er ook belang bij als mensen in eigen regio blijven wonen;
- gemeente: financieren van bijscholing van werklozen.

Eén werkgever plaatst wel de kanttekening dat de eigen verantwoordelijkheid van bedrijven en instellingen belangrijk is en zij niet aangestuurd zouden willen worden door een gemeente.

Een aantal werkgevers is van mening dat er een gezamenlijke verantwoordelijkheid is van onderwijs, werkgevers en overheid. Deze partijen zouden dan ook bij elkaar moeten komen en gezamenlijk een aanpak moeten bedenken.

Een aantal keer komt in de interviews naar voren dat het imago van techniek en ICT moet worden aangepakt. Techniek wordt nu vaak door toekomstige leerlingen en studenten gezien als 'vuil en vies' en ICT als 'stoffig en alleen voor nerds'.

Toekomstige knelpunten personeelsvoorziening²

Driekwart van de geïnterviewden verwacht in de toekomst zeker of waarschijnlijk problemen bij de werving van personeel die de organisatie niet zelf zal kunnen oplossen. Het kwart van de geïnterviewde werkgevers dat dergelijke problemen niet verwacht bestaat vooral uit grote(re) organisaties.

De problemen die genoemd worden, komen grotendeels overeen met de genoemde huidige knelpunten, namelijk dat het lastig is om specialistisch technisch personeel te vinden. Andere problemen die genoemd zijn, staan hieronder:

- Een probleem is de vergrijzing van het huidig personeel in combinatie met problemen om jonge en passend opgeleide starters te vinden. Vanwege de kleine omvang van de organisatie kan begeleiding en opleiding niet bekostigd worden.
- Het is lastig om kwaliteit binnen Nederland binnen te halen, mede omdat kleine organisaties niet zo'n hoog salaris kunnen bieden als grote.
- De 'disconnect' zal de komende jaren niet kleiner worden en de attitude van mensen zal ook niet beter worden.
- Als de economie weer aantrekt, zal het lastiger zijn om personeel te werven. Eén organisatie heeft de ervaring dat ze in economisch betere tijden voor werkzoekenden een minder populaire organisatie is.

Van de werkgevers die de vraag kregen of de gemeente en/of onderwijsinstellingen een rol kunnen spelen bij de oplossing van deze problemen denkt een enkele organisatie van niet en een aantal van wel. Degenen die menen dat deze partijen geen rol kunnen spelen, zeggen dat het goed is om mensen te motiveren voor een technische studie, maar dat je ze uiteindelijk toch niet kan dwingen om een bepaalde studiekeuze te maken. Eén werkgever geeft aan dat de gemeente niet direct iets kan doen; een hele dag een symposium zou bijvoorbeeld te veel tijd kosten voor organisaties.

Als suggesties voor hulp bij oplossingen werden genoemd:

- gemeente/overheid: betere opleidingsmogelijkheden creëren en deze beter subsidiëren. Vroeger bood UWV nog wel eens een opleiding aan, maar nu niet meer. UWV zou bijvoorbeeld het halen van een VCA-certificaat kunnen bekostigen;
- gemeente/overheid: stimuleren van het in dienst nemen van starters door financiering te bieden aan organisaties (om zo te kunnen investeren in de opleiding en begeleiding van starters);
- allen: dat bedrijven/branche, onderwijs en overheidsinstellingen gezamenlijk er iets aan gaan doen;
- onderwijsinstellingen: afgestudeerden hebben nu onvoldoende vakkennis;

² De vraag of organisaties in de komende twee of drie jaar problemen verwachten rondom personeelswerving die het bedrijf niet zelf kan oplossen, is niet aan alle deelnemers aan het onderzoek gesteld. Deze vraag is namelijk in een later stadium aan de itemlijst toegevoegd.

- onderwijsinstellingen: moeten beter inspelen op de ontwikkelingen in de markt en wat werkgevers willen. Dit zou bijvoorbeeld kunnen door met werkgevers te praten of misschien nog beter met recruitmentbureaus. Zij weten wat speelt in de markt/welke trends er zijn en waar behoefte aan is. Ook stagiairs weten precies wat er gevraagd wordt. Onlinemarketing is een groeimarkt. Hier zouden onderwijsinstellingen beter op moeten inspelen;
- onderwijsinstellingen: moeten zich meer buigen naar de praktijk en niet alleen maar ideale modellen aan bod laten komen tijdens de studie. Daarnaast moeten ze ook aandacht geven aan advies- en presentatievaardigheden;
- onderwijsinstellingen: samenwerking met betrekking tot stagiaires intensiveren en zorgen voor een betere match.

Externe veranderingen

Een klein deel van de geïnterviewde werkgevers verwacht geen externe veranderingen, zoals in de afzetmarkt of technologische innovaties. Voor een ander klein deel geldt dat ze geen specifieke veranderingen kunnen noemen, maar dat vanwege het ICT-/technologische karakter van hun organisatie technologische ontwikkelingen altijd aan de orde van de dag zijn.

Iets meer dan de helft van de werkgevers verwacht wel specifieke veranderingen. Dit zijn iets vaker de grote dan de middelgrote en kleine. De volgende externe verwachtingen worden genoemd:

- gaan pilot draaien in een andere afzetmarkt;
- stijgende vraag naar specifieke software van het bedrijf, waardoor nieuwe klanten zullen worden aangetrokken;
- de thuismarkt in Nederland neemt af en de buitenlandse markt wordt relatief groter; de vaste klanten in Nederland staan onder druk, met name vanwege de bezuinigingen in de publieke sector en de crisis;
- willen de markt gaan uitbreiden naar andere landen;
- meer outsourcing naar het buitenland voor uitvoerend werk dat niet gebonden is aan een plaats. Het is in bepaalde landen goedkoper, van betere kwaliteit en de inzet en attitude van werknemers is maximaal;
- innovaties gaan steeds verder; de factor mens zal meer worden overgenomen door machines;
- door innovatieve en technische ontwikkelingen zal nog meer gevraagd worden van de kennis van onze medewerkers. En dan niet meer alleen technisch-inhoudelijk, maar ook meer servicegericht in brede zin;
- het vak IT verandert door nieuwe ontwikkelingen, wat verandering behoeft in benodigde kennis en vaardigheden. Dit maakt het voor oudere werknemers moeilijk om mee te komen;
- de techniek gaat tien keer zo hard als enkele jaren geleden. Trainingen die wij aanbieden gaan slechts enkele maanden mee, terwijl ze eerder enkele jaren mee gingen. We moeten dus steeds nieuwe trainingen ontwikkelen

en dat kost meer geld. Daarnaast verandert ook de manier waarop mensen willen leren;

- er komt een nieuwe productgroep;
- de vakbonden willen minder flex en afschaffing van nulurencontracten. Met de WMO is er echter juist behoefte aan om flexibeler te zijn;
- sterke, goede professionals beginnen voor zichzelf als zzp'er. Ze schakelen dan collega-zzp'ers in als ze meer mensen nodig hebben. Het wordt voor grote organisaties steeds moeilijker om deze mensen te binden;
- meer flexwerken, voornamelijk via uitzenden, aangezien dat het goedkoopst is. Dat je voortaan een vast contract moet geven na twee jaar in plaats van drie jaar, zal er in de praktijk in uitmonden dat mensen nog maar twee jaar blijven en na een bepaalde periode weer opnieuw aan de slag kunnen;
- in de zorg zal aan de ene kant personeel moeten vertrekken omdat één op de drie zorginstellingen gaat sluiten en aan de andere kant zal er meer personeel nodig zijn omdat er steeds meer ouderen met een relatief zware zorgvraag bijkomen;
- vanwege de crisis gaan klanten langer door met huidige systemen. Ook maatwerk verdwijnt steeds meer;
- het onderwerp duurzaamheid/energieneutraal speelt een groeiende rol;
- omdat de overheid schoonmaakwerk, et cetera niet meer vergoedt, zal er aan mbo-niveau 1 en 2 bijna geen behoefte meer zijn;
- verwachting dat je aan mbo'ers op niveau 1 en 2 niets meer zult hebben. Werk op dat niveau zal allemaal worden gedaan door Tsjechen en Bulgaren, omdat zij sneller, goedkoper en gemotiveerder zijn;
- intensievere samenwerking met organisaties in de regio.

Interne veranderingen

De helft van de werkgevers verwacht geen interne veranderingen of kan daar nog niets over zeggen. Bij interne veranderingen moet gedacht worden aan de mate van flexwerken en in- of outsourcen, veranderingen in de organisatiestructuur of productietechnieken, e.d.

De andere helft verwacht wel of wellicht interne veranderingen. Middelgrote en kleine organisaties verwachten vaker interne veranderingen dan grote.

Interne veranderingen waar men aan denkt zijn:

- outsourcen van het puur technische werk;
- focussen op kerntaken en andere diensten uitbesteden;
- meer outsourcing naar het buitenland;
- stoppen met outsourcing en intern opvangen;
- toename vestigingen wereldwijd;
- flexibele schil weer laten aangroeien;
- meer werken met nulurencontracten;
- meer inhouseproductie;
- verdergaande automatisering van productielijnen;

- verdere doorvoering van het 'nieuwe werken';
- meer flexwerken, fysieke standplaats wordt minder belangrijk;
- meer werknemers in algemene dienst in plaats van op een specifieke afdeling;
- kleinschaliger werken;
- personeel bewuster maken van hun marktwaarde.

Investeringsen

Van de werkgevers die de vraag hebben beantwoord of men voornemens is grote investeringen te gaan doen, is ongeveer de helft niet van plan te gaan investeren of weet het niet en de andere helft wel of wellicht. Hierbij is amper verschil tussen grote, middelgrote en kleine organisaties.

Investeringsen die men van plan is of verwacht, zijn:

- een nieuwe vestiging;
- meer kleine locaties in plaats van een aantal grote;
- wellicht een bedrijfsovername;
- innovaties;
- zoals altijd in nieuwe apparaten of technologieën;
- samenwerking aangaan met partners;
- opleidingen voor medewerkers;
- marketing en arbeidsmarktcommunicatie;
- energieneutraal maken van pand en bedrijfsauto's.

Effecten op aantal arbeidsplaatsen

Ruim de helft van de geïnterviewde werkgevers verwacht en heeft de ambitie dat het aantal arbeidsplaatsen zal toenemen. Hierbij verwacht het merendeel dat het moeilijk wordt om nieuwe werknemers te werven. Men verwacht dat het lastig zal zijn gespecialiseerd (technisch) personeel te vinden.

Een deel verwacht geen externe ondersteuning nodig te hebben. Zij vinden een extern werving- en selectiebureau niet aantrekkelijk vanwege de hoge kosten en omdat het bedrijf de markt zelf goed kent.

Een even groot deel verwacht wel externe ondersteuning nodig te hebben, bijvoorbeeld van een werving- en selectiebureau, het UWV of een netwerk voor duurzame inzetbaarheid.

Bijna een kwart van de werkgevers verwacht dat het aantal arbeidsplaatsen gelijk zal blijven. Vaak hoopt men wel op groei, maar verwacht men dat het aantal stabiel zal blijven.

Een klein deel van de werkgevers verwacht dat het aantal arbeidsplaatsen zal gaan afnemen. Vaak zijn deze organisaties genooddaakt om te krimpen vanwege de recessie of overheidsmaatregelen. Over de verwachtingen of het lastig zal worden om boventallig personeel aan een nieuwe werkplek te helpen en of externe ondersteuning wenselijk is, zegt men het volgende:

- Er wordt gewerkt met outplacement, maar het verschilt per groep hoe moeilijk of makkelijk dit gaat.
- Voor technisch personeel is het niet zo moeilijk om een nieuwe werkplek te vinden. Dit is wat lastiger bij communicatie en algemeen management. Het ging vooral via netwerken. Maar weinig personeelsleden hebben gebruikgemaakt van de mogelijkheid tot loopbaanbegeleiding.
- Veel uitstroom gaat via natuurlijk verloop of beëindiging van tijdelijke contracten. Verder worden mensen gestimuleerd zzp'er te worden, waarbij startkapitaal wordt aangeboden. Alleen voor personeel in de hoogste salarisschalen is outplacement ingezet.
- Via omscholing of pensionering kan het intern worden opgelost.
- Er is een wil om mensen te scholen, maar mensen moeten dit wel willen en er de cognitieve vermogens voor hebben. Naast het zelf aanbieden van scholing, zullen ze ook gebruikmaken van commerciële bureaus.

Veranderingen met betrekking tot beroepen en functies

Een op de vijf werkgevers denkt dat er bepaalde beroepen en functies (binnen de organisatie) zullen verdwijnen, bijvoorbeeld monteurfuncties die zullen worden uitbesteed, de functie werkvoorbereider, uitvoerend werk en de functie van service-operator. Verder is genoemd dat de generalistische functies zullen verdwijnen, bijvoorbeeld als je bedrijfskunde of rechten hebt gestudeerd en dat met name als de kennis alleen op Nederland is gericht. Ook spreekt een werkgever de verwachting uit dat er aan mbo-niveau 1 en 2 bijna geen behoefte meer zal zijn.

Vier op de vijf werkgevers verwachten niet dat er beroepen en functies gaan verdwijnen of weten het niet.

Een klein aantal werkgevers verwacht wel nieuwe beroepen of functies, namelijk heel specifiek productiemonteurs op mbo-niveau, databasedeveloper, technische serviceafdeling en werkvoorbereider onderhoud. Eén werkgever noemt dat functies inhoudelijk meer specialistisch zullen worden. Bij een ander is het afhankelijk van de groei. Vroeger was er bijvoorbeeld geen marketingafdeling, nu is door groei wel iemand op dit gebied aangenomen.

Veranderingen met betrekking tot kwalificaties en competenties

Wat betreft kwalificaties en competenties verwacht men niet dat er iets verdwijnt of heeft men dit niet expliciet genoemd. De helft van de werkgevers verwacht wel dat er veranderingen zullen komen, namelijk:

- adviesvaardigheden zijn belangrijker;
- werknemers moeten ook goed zijn in communicatie;
- vroeger zochten ze meer naar wetenschappers pur sang. Nu is het naast dat je gewoon een goede wetenschapper bent, ook belangrijk dat je gevoel/interesse voor business hebt en verstand hebt van de economie;
- van vakman naar professional: van heel goed zijn in je vak naar goed zijn in samenwerken met andere partijen en projectprofessionals;
- de rol van de monteur is niet meer alleen technisch inhoudelijk, maar ook meer servicegericht in brede zin;

- door innovatieve en technische ontwikkelingen zal nog meer gevraagd worden van de kennis van de medewerkers. De installaties worden bijvoorbeeld steeds complexer en het onderwerp duurzaamheid/energie-neutraal speelt een groeiende rol;
- een verschuiving van de typische 'bouwer' naar een meer consultantrol; bouwwerk wordt immers meer gedaan in het buitenland;
- nieuwe manieren van werken, zoals Agile en Scrum;
- kennis van nieuwe of van specifieke programmeertalen.

Behoefte aan algemene of specifieke vaardigheden

Bedrijven en instellingen hebben behoefte aan een combinatie van algemene en specifieke vaardigheden of enkel specifieke vaardigheden. Een enkele organisatie heeft in eerste instantie alleen behoefte aan algemene vaardigheden, aangezien de specifieke bedrijfssoftware intern wordt aangeleerd. Bij specifieke vaardigheden gaat het om specialistische kennis en speciale technische kennis.

Organisaties die behoefte hebben aan beide typen vaardigheden vinden het belangrijk dat werknemers naast specifieke (technische) kennis ook beschikken over een analytisch denkvermogen, commerciële vaardigheden en/of brede kennis.

Implementatie: hulp derden nodig

Ongeveer de helft van de werkgevers denkt veranderingen zelf in goede banen te kunnen leiden. De rest verwacht hulp van derden hierbij nodig te hebben, zoals private intermediairs, opleidingsinstellingen en de gemeente. Hierbij wordt het inschakelen van een werving- en selectiebureau het vaakst genoemd. Andere partijen die genoemd zijn, zijn:

- UWV;
- kleine organisaties die communities oprichten;
- een bedrijf dat mensen met een handicap plaatst;
- contacten met onderwijsinstellingen;
- samenwerking met onderwijsinstellingen en collega-organisaties, bijvoorbeeld op het gebied van stages;
- incompany trainingen door externen.

Nieuwe opleidingen starten

Iets meer dan de helft van de werkgevers is niet van plan om een nieuwe opleiding te starten (zelf of samen met anderen), bijvoorbeeld in een bedrijfsschool. Een enkeling noemt wel dat ze bezig zijn met een young professionals traineeship; hierbij zoeken ze echter geen samenwerking met een onderwijsinstelling, maar met andere partners.

Van de andere helft van de werkgevers geeft het merendeel aan al een opleiding, bedrijfsschool of variant hiervan gestart te hebben. Voorbeelden hiervan zijn:

- een eigen opleidingsinstituut voor het huidige personeel en personeel van grote ondernemingen (niet zijnde concurrenten);
- een eigen Academy;
- intensieve samenwerking met opleidingen, waarbij gewerkt wordt met de software van het bedrijf;
- in samenwerking met een hogeschool een interne opleiding door docenten van die hogeschool;
- een leerlingenbedrijf in samenwerking met een collega-organisatie;
- een pakket van bestaande opleidingen die worden aangepast op de organisatie.

Enkele werkgevers geven aan dit in de toekomst van plan te zijn.

Intensiveren van contacten met onderwijsinstellingen/opleidingen

Ruim een derde van de werkgevers is van plan contacten met onderwijsinstellingen/opleidingen te intensiveren. Een klein deel is dit niet van plan. De overige vermelden dat er al contacten zijn en dat deze gehandhaafd zullen worden.

Organisaties die al contacten hebben, geven vaak aan dat de contacten bestaan rondom stages en banenmarkten. Eén werkgever geeft specifiek aan dat ze met collega-bedrijven middelbare scholen bezoeken om leerlingen te motiveren voor een bètastudie. Ook geven ze gastcolleges op hogescholen en universiteiten om studenten bekend te maken met de bedrijfstak.

(Nieuw) arbeidsmarktinstrumentarium voor de toekomst

Aan werkgevers is de vraag gesteld welk (nieuw) arbeidsmarkt-instrumentarium zij noodzakelijk achten voor de nabije toekomst. Een klein deel heeft geen wensen en een ander klein deel kan hier niets over zeggen. Werkgevers die wel iets konden aangeven, deden de volgende suggesties:

- belangrijker worden van LinkedIn en het netwerk;
- 'robots' die goed kunnen zoeken bij het verder verbreiden van social media;
- een nieuwe wervingsmethode, waarbij het makkelijker wordt om het kaf van het koren te scheiden. Of goede zoekmachines waarbij getoetst wordt op de informatie op sociale media klopt;
- een nieuw recruitmenttool, waarbij de database gekoppeld wordt aan de recruitersite;
- een tv-serie/soap om te laten zien dat werken in de techniek niet alleen voor nerds is; denk aan de impact van series als CSI;
- universiteiten en hogescholen moeten meer contacten hebben met het MKB om zo te weten wat er leeft en erop in te kunnen spelen met het opleidingsaanbod/inhoud;
- brainstormsessie met andere organisaties met ervaring met soortgelijke wervingsmoeilijkheden;
- een JobFair in deze regio voor internationals;

- werken aan de realiteitszin met betrekking tot werken bij leerlingen: droombanen bestaan niet, het gaat om hard werken en bereid zijn om verder te leren;
- opzetten van leerlingenbedrijven, wat meer inhoudt dan de traditionele stage;
- financiële prikkels bij het onderwijs aanpakken. Mbo-instellingen krijgen een hogere vergoeding voor leerlingen die hun diploma halen in de richting van verzorging dan een technische richting, terwijl de materiaalkosten voor een technische richting vele malen hoger liggen;
- het zou makkelijker moeten worden om mensen naar een andere baan te bewegen, zonder veel kosten of lange outplacementtrajecten;
- analysetools of 'spellen' waardoor personeel beter in staat is kansen te spotten en hun werk uit te voeren;
- verdergaande flexibilisering van de arbeidsmarkt;
- oprichting van een expatcentre: één loket waar werkgevers voor alles terecht kunnen met betrekking tot hun buitenlandse werknemers. Hier wordt al lang over gesproken, maar het is er nog niet.

Rol van de gemeente

Iets minder dan de helft van de werkgevers ziet geen rol voor de gemeente of weet het niet. Een aantal werkgevers geeft hiervoor een reden, namelijk:

- het is niet goed dat de indicatierol bij WMO bij gemeenten ligt, omdat zij er financieel belang bij hebben;
- zijn bang voor nog verdere bureaucratie;
- personeel woont ook buiten de gemeente, het is meer een taak voor de regio;
- onze bedrijfswereld is te hoog gegrepen voor de gemeente: te specifiek, te wetenschappelijk, te abstract;
- onderwijs of de landelijke overheid is verantwoordelijk.

Werkgevers die wel een rol voor de gemeente zien, geven suggesties als:

- faciliteren van een netwerk;
- samen met onderwijs en bedrijfsleven zorgen voor een gemeenschappelijke agenda;
- arbeidsmarktonderwerpen bespreken (met diverse partijen, alhoewel de vraag is wat de gemeente daadwerkelijk kan doen);
- financiering van bijscholing van werklozen;
- ICT-perspectief meer promoten en werklozen die geschikt zijn voor ICT omscholen;
- meer subsidies;
- aandragen van goede kandidaten aan organisaties, bijvoorbeeld outplacement kandidaten of werkloze jongeren die een stageplek zoeken voor werkervaring. Nu zit er vaak een bureau tussen wat extra tijd en geld kost;
- inzicht geven wie vanuit de regio beschikbaar is voor werk; mobiliteit in de regio bevorderen;

- onderwijsinstellingen stimuleren om stagiairs aan te bieden;
- zorgen voor een mentaliteitsomslag bij leerlingen, al vanaf de basisschool.

Beeld van de arbeidsmarktpositie

Een klein deel van de werkgevers verwacht slechter in staat te zijn personeel aan te trekken dan concurrenten in de toekomst. Hierbij wordt aangegeven dat werkzoekenden eerder kiezen voor toonaangevende of grote organisaties dan voor de kleine spelers op de markt.

Een kwart geeft aan het beter te gaan doen. Al deze organisaties zijn middelgroot of klein. Redenen hiervoor zijn:

- hoge certificering zorgt voor veel aanzien;
- zijn aantrekkelijk omdat ze groter worden, mooie klanten hebben en met nieuwe technologieën werken;
- hebben veel bekendheid door het winnen van een bepaalde prijs;
- uit benchmark blijkt dat ze het goed doen qua en secundaire arbeidsvoorwaarden;
- de concurrenten zitten niet in Nederland.

De overige organisaties kunnen vaak wel iets zeggen over hun arbeidsmarktpositie, maar doen geen uitspraken over of ze nu beter of slechter dan hun concurrent zullen zijn of weten het niet.

- staan bekend als organisatie die veel investeert in mensen;
- er zijn veel doorgroeimogelijkheden;
- proberen slimme dingen te bedenken om personeel aan te trekken, zoals een eigen werving- en selectiebureau en een eigen Academy;
- zijn een krachtige organisatie met onderscheidend vermogen. Mooie filosofie en cultuur van de organisatie;
- nieuwe kantoorpand is erg aantrekkelijk;
- bedienen een niche, waarin bepaalde mensen zich thuis voelen;
- binnen de subregio één van de grote werkgevers;
- er wordt hard gewerkt aan het imago;
- concurrentie is beperkt;
- werkzoekenden denken dat ze bij grotere organisaties een stabielere situatie hebben qua salaris.

Analyse geïnterviewde organisaties in het kader van het Werkgelegenheidsoffensief (WGO)

Bij de interviews in het kader van de evaluatie van het WGO van de gemeente Utrecht is ook een aantal vragen over de arbeidsmarkt gesteld. Hieronder volgt een samenvatting van de uitspraken van tien werkgevers en vier stakeholders.

Interne en externe veranderingen

Alle werkgevers die het gevraagd is, verwachten veranderingen in de bedrijfsstrategie, afzetmarkt, productietechnieken, arbeidsorganisatie, et cetera in de komende jaren, namelijk:

- gemiddelde leeftijd gaat omhoog; vergrijzing binnen personeelsbestand. Hier zullen op termijn oplossingen voor gevonden moeten worden;
- verwacht op termijn weer een arbeidskrachtentekort, waardoor jongeren dan minder snel voor schoonmaakwerk zullen kiezen;
- specifieke kennis die niet in huis is, halen ze via kennisoverdracht of outsourcing;
- aangezien de overheid in de zorg snijdt, is het lastig te voorspellen in hoeverre in die sector in de toekomst werk aangeboden kan worden;
- bezig met aanpassing organisatiestructuur en afslanking;
- de factor werk is onzeker waardoor opleidingskwalificaties belangrijk worden;
- internationalisering; de grenzen gaan open en er komen meer mensen deze kant op uit gebieden waar men het minder heeft dan hier, die wellicht ook langer hier zullen blijven hangen;
- het 'nieuwe werken' heeft de voordelen van kostenbesparing vanwege reducering aantal vierkante meters en efficiencyvoordeel, maar een nadelig effect op de psychosociale factor binnen arbeid. Werknemers raken onthecht, de homogeniteit daalt en de onzekerheid neemt toe. Werkgevers moeten hierom meer communiceren met werknemers en zorgen voor ontmoetingen;
- het management gaat van humaan naar productgericht, met individualisering van de werknemer tot gevolg.

Veranderingen in kwalificaties en competenties

Iets minder dan de helft van de werkgevers en stakeholders verwacht geen veranderingen in kwalificaties en competenties of weet het niet. Iets meer dan de helft verwacht dit wel, namelijk:

- werk op de onderste trede van de arbeidsmarkt is minder eenvoudig werk geworden door mechanisering en communicatiemiddelen. Hierdoor moet je meer verwachten van je personeel;
- steeds meer vraag naar de hogere niveaus van het (v)mbo en minder kansen voor de lagere niveaus;
- aan groot deel van de populatie worden hogere eisen gesteld qua opleiding en vorming door toename van de kennisintensiviteit;
- tendens van algemeen opgeleid naar vakmanschap;
- proberen nu al vast specialisten op vakgebied in dienst te nemen. Als de economie weer aantrekt heb je deze mensen alvast in huis en kun je weer meer laaggeschoolde mensen in dienst nemen;
- het 'nieuwe werken' vereist meer zelfstandig werken van werknemers en los kunnen laten en vertrouwen hebben van managers.

Nieuwe beroepen en functies

Slechts één van de geïnterviewden denkt dat er veranderingen zullen komen in beroepen en functies, al kan er geen specifiek nieuw beroep of functie worden genoemd. Deze partij is van mening dat vakmanschap in brede zin belangrijk wordt; je moet niet alleen kunnen uitvoeren en leveren, maar ook communiceren. Algemene beleidsfuncties zullen hierdoor steeds meer in de verdrukking komen.

De rest verwacht geen nieuwe beroepen of weet het niet.

Regioplan Beleidsonderzoek

Nieuwezijds Voorburgwal 35

1012 RD Amsterdam

T 020 531 531 5

F 020 626 519 9

E info@regioplan.nl

I www.regioplan.nl