



BOUWSTEEN voor de Zeeuwse Omgevingsvisie 2021

Hoofdonderwerp: **R1 Arbeidsmarkt**

Opstellers: Experts van Aanvalsteam Arbeidsmarkt en Provincie Zeeland

Meedenkers: Experts van Gemeente Vlissingen, NSP, Gemeente Terneuzen, Gemeente Hulst, Gemeente Goes, Gemeente Noord-Beveland, Gemeente Borsele, VRZ

(NB Vanwege openbare publicatie zijn hier alleen de namen van de organisaties genoemd, niet de namen van de experts)

Huidige situatie

Wat verdient aandacht:

- Veel vraag => tekort aan arbeidskrachten in alle sectoren en op alle niveaus (m.u.z. taalkundige en creatieve beroepen)
- Lage werkloosheid, maar toch nog meer dan 12.000 mensen in een uitkeringssituatie (WW, Bijstand, etc), waarvoor een groot gedeelte 50+
Door lage werkloosheid lijkt het probleem klein, maar het echte probleem is dat bedrijven worden beperkt in hun groei en succes door gebrek aan personeel. Een rem op de economische groei en innovatie. Toch zijn veel werkgevers nog te weinig bereid om echt gezamenlijk iets te doen en wordt er nog teveel versnipperd gehandeld. Overkoepelende aanpak ontbreekt vooralsnog.
- Grensoverschrijdende belemmeringen door wetgeving/ regelgeving
- Zeeland lijkt (nog) niet aantrekkelijk voor hoger opgeleiden (imago)
- Tekort aan woningen (starters)
- Tekort huisvesting arbeidsmigranten
- Gebrek aan grootstedelijk klimaat
- Hoog aandeel statushouders in de bijstand (+/- 20%)
- Pendel uit Zeeland groter dan de pendel Zeeland in
- Jongeren die wegtrekken i.v.m. opleiding elders en niet meer terug komen
- Onbekendheid van de jeugd met Zeeuwse werkgelegenheid
- Gemiddeld mbo opleidingsniveau
- Scholen grensoverschrijdend
- 'Klein denken'

Wat gaat goed?

- Steeds meer Zeeuwse werkgevers staan open voor mensen met een arbeidsbeperking
- Nieuwe sectoren /werkgelegenheid ontstaan op het gebied van Biobased, Zon-, wind- & waterenergie & Food
- Campagnes om jongeren te interesseren voor een technisch beroep
- Havenactieplan Gent

Belangrijke bronnen

Rapporten, websites, databases, kaartbeelden, namen experts.

- [Aanvalsplan arbeidsmarkt](#)
- [Zeeland in Stroomversnelling](#)
- [SER- robotisering](#)
- **RIGO stec**
- [Havenmonitor](#)
- [Maritieme monitor](#)
- [UWV \(Spanningsindicator 2019\)](#)
- [Euregio \(grensoverschrijdend arbeid\)](#)
- [Huisvesting arbeidsmigranten](#)

DOE-**AGENDA** Perspectief op Werk

<ul style="list-style-type: none"> • De groei en ambitie van North Sea Port bv; de fusie tussen de zeehavens Gent, Vlissingen en Terneuzen (nu 525 bedrijven en de ambitie om door te groeien naar 100.000 banen) • Energyport Zeeland • Centrum voor innovatief vakmanschap wind op zee, wind technicians, diverse gespecialiseerde uitzendbureaus, Zeeuwse vacaturebank • Er is een concrete DOE-AGENDA Perspectief op Werk • De komst van Living Labs • Zeeland wordt steeds nadrukkelijker in beeld gebracht wat betreft wonen, studeren, werken. De start is gemaakt met de pilot om huisartsen te interesseren voor Zeeland • Een gezamenlijke aanpak van onderwijs, overheden, bedrijfsleven in het Aanvalsteam Arbeidsmarkt heeft geleid tot diverse concrete resultaten en acties: extra middelen Rijk (Zeeland in stroomversnelling) t.b.v. plaatsing 400 werkzoekenden op Zeeuwse vacatures aanpak huisvesting arbeidsmigranten // extra middelen t.b.v. op maat interesseren van hoger opgeleiden van elders voor Zeeuwse vacatures // human capital agenda's voor de zorg, techniek, hospitality en onderwijs // gezamenlijke Zeeuwse aanpak van overheden en bedrijven voor de huisvesting van arbeidsmigranten // inzet Zeeland commissionair op div. acties zoals enquête onder pendelaars en 'warme ontvangst nieuwe Zeeuwen' // gerichte activiteiten om jongeren meer te binden aan Zeeland: succeswens & brief 'van zeeland' e.d. aan eindexamenleerlingen; WRX event; gezamenlijk introfestival bij start nieuw collegejaar // Zeeuws HR netwerk i.o.: het verbinden van de verschillende HR netwerken tot één Zeeuws HR netwerk // Zeeuwse vacaturesite // call sociale innovatie t.b.v. Zeeuwse sectoren 	
<p>Trends & Ontwikkelingen</p> <p>Welke ontwikkelingen zijn van groot belang voor dit onderwerp? Wat komt er op ons af?</p> <p><u>Voor de periode 2019 – 2020 (UWV):</u> In 2019 en 2020 is er waarschijnlijk wederom sprake van economische groei en een toename van banen. Jaarlijks ontstaan er zo'n 1,1 miljoen vacatures. De arbeidsmarkt is nog steeds krap en zal dat naar alle waarschijnlijkheid ook voorlopig zo blijven. Maar het groeitempo vertraagt en de werkloosheid loopt in 2020 weer licht op. Ook zijn er een aantal onzekerheden en risico's die negatief kunnen uitpakken. Denk aan de handelssituatie tussen de Verenigde Staten en China en de Brexit die hoogstwaarschijnlijk plaatsvindt. De OESO, de organisatie voor economische samenwerking en ontwikkeling, waarschuwt inmiddels ook al voor mogelijke negatieve gevolgen. 2019 en 2020 worden mogelijk spannende jaren voor de arbeidsmarkt. Neemt de krapte verder toe? En zo ja, hoe gaan werkgevers daar mee om? Kunnen werkgevers hun huidige personeel behouden en wat gaan ze daarvoor inzetten? Kunnen (nog meer) mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een baan vinden en behouden? Hoe overbruggen we de bestaande verschillen tussen wensen en mogelijkheden van werkgevers en die van werkzoekenden? En, wat betekent een verwachte afvlakkende economische groei voor de arbeidsmarkt?</p>	<p><u>Arbeidsmarktprognose 2019-2020 UWV</u></p> <p><u>Werken in de Toekomst</u> (Argumentenfabriek)</p> <p><u>12 trends die zorgen dat werken in de toekomst nooit meer zal zijn wat het nu is</u> (ZiP Economy)</p> <p><u>De toekomst van werk 2030</u> (PWC)</p> <p><u>Hoe zal de arbeidsmarkt er in 2040 uitzien UvA</u></p> <p><u>De toekomst tegemoet, Nederland richting 2050</u> (Sociaal Cultureel Planbureau)</p>

Werken in de toekomst (de Argumentenfabriek)

ABN AMRO, ABU en UWV hebben De Argumentenfabriek benaderd over het onderwerp 'Werken in de Toekomst'. Samen en met de hulp van een groot aantal deskundigen (zie pagina's 68-69) hebben ze tien jaar vooruit proberen te kijken. Wat zijn de belangrijkste trends? Wat gaat zeker gebeuren? Wat zijn de belangrijkste onzekerheden? Welke mogelijke scenario's zien we opdoemen? En hoe zien die verschillende werelden, die verschillende arbeidsmarkten, er dan uit over tien jaar. Vragen beantwoorden, zo goed als dat mogelijk is met de kennis van toen, dat was het doel. Dit boek is een denkexerctie uit 2016, bedoeld als hulpmiddel voor al die werknemers, werkgevers, intermediairs, beleidsambtenaren en politici die toen wilden nadenken over de toekomst van de arbeidsmarkt. Zijn ze erin geslaagd om de arbeidsmarkt 2026 te schetsen?

Trends en organisatie van werk richting toekomst: ZIP Economy - 12 trends in werk

Het talent van de toekomst in generieke zin moet kunnen omgaan met continu nieuw werk, diversiteit, samenwerken, zelfsturing, flexibiliteit en integratie van diverse culturen in werk. Skills als empathie, communicatie, overtuigen, persoonlijke service, probleemoplossend vermogen en strategische besluitvorming worden waardevoller dan ooit.' En daarvoor zullen we dus allemaal doorlopend moeten bijleren. En meer moeten bewegen op de arbeidsmarkt. Want 'meer beweging op de arbeidsmarkt kan ervoor zorgen dat bedrijven en personen sneller kunnen inspelen op nieuwe technologische ontwikkelingen. En dit creëert economische groei en werkgelegenheid.'

- Méér flexibilisering, in alle vormen
- Functies worden opgedeeld in 'rollen'
- Competenties krijgen grotere rol in matchingsproces
- Groeiende polarisatie tussen laag- en hooggeschoold
- Nieuwe kansen ontstaan
- Recruitment verandert
- Data gaan de arbeidsmarkt beheersen
- Werken wordt anticiperen
- Co-creatie in de *supply chain*
- Talent altijd, overal en ergens
- Alles wordt een team en een project
- Leidinggeven wordt verbinden
- Leven lang leren

De toekomst van werk 2030 (PWC)

De manier waarop wij werken verandert ingrijpend. Automatisering en 'learning machines' nemen menselijke taken en banen over. Dit betekent dat organisaties andere vaardigheden van hun medewerkers verwachten. Veranderingen als deze zijn een enorme uitdaging voor organisaties en HR-afdelingen. Tegelijkertijd hebben business leaders op ongekende schaal te maken met risico's, ontwrichting en een politieke en sociale omwenteling (*De toekomst van werk 2030, rapport PWC*).

Hoe zal de arbeidsmarkt er in 2040 uitzien?

De komende 25 jaar zal zich naar verwachting een aantal ingrijpende veranderingen voltrekken, maar een aantal andere aspecten van de arbeidsmarkt zal betrekkelijk weinig veranderen. De belangrijkste veranderingen worden vermoedelijk niet veroorzaakt door veel besproken trends als technologische ontwikkeling, flexibilisering en vergrijzing. Het zijn juist de tragere, maar gestage veranderingen die minder in het oog lopen, die de meest ingrijpende gevolgen hebben. Dat zijn de trends van de opmars van de werkende vrouw, de explosieve groei van deeltijdwerk, het langer doorwerken, de verdere groei van de dienstensector en de toename van het aantal hoog opgeleiden. In 2040 zullen/zal:

- evenveel vrouwen als mannen betaald werk hebben;
- drie op de vier werkenden een deeltijdbaan hebben;

- we gemiddeld tot 68-jarige leeftijd doorwerken;
- de helft van de beroepsbevolking hoog opgeleid zijn;
- nog maar een op de twintig werkenden in de landbouw, industrie of bouwnijverheid emplot vinden.

Tegelijkertijd zal de arbeidsmarkt in een aantal andere opzichten betrekkelijk weinig veranderen. In 2040 zullen/zal:

- de helft van de werkenden 45 jaar of ouder zijn (nu is de helft ouder dan 42 jaar);
- drie op de vijf werkenden nog altijd een vast contract hebben (nu twee op de drie);
- we gemiddeld 12 jaar, een jaar langer dan nu, bij dezelfde baas werken;
- we per uur een derde meer produceren dan nu;
- nog steeds drie op de tien banen elementaire en lagere banen zijn (evenveel als nu);
- er geen grote onderklasse zijn ontstaan.

Sociaal Cultureel Planbureau, Nederland richting 2050

Het SCP verwacht dat werk, meer dan nu, verbonden zal zijn met technologie; vaker een hoge scholing vereist en minder plaats- en tijdgebonden is. Ook voorzien de onderzoekers dat de opkomst van de 'op-afroeconomie' doorzet en een steeds groter deel van de werkenden relatief korte klussen voor wisselende opdrachtgevers zal doen. Het gevolg: weinig continuïteit in het werk; minder mogelijkheden om een loopbaan te plannen. De grenzen tussen werk en de andere domeinen zullen daarnaast waarschijnlijk vervagen, doordat werkenden in de toekomst ook meer moeten zorgen en leren. De combinatiedruk, die nu al wordt ervaren, zal hierdoor in de toekomst hoger worden. Al deze ontwikkelingen betekenen meer onzekerheid en vragen om een groot adaptatie- en anticipatievermogen. Dit zal niet voor iedereen even gemakkelijk en haalbaar zijn, waardoor een groter deel van de bevolking buiten de boot kan vallen.

(De toekomst tegemoet, Nederland richting 2050)

Opgehaald voor Zeeland

- Rootz-> bekendheid bedrijfsleven bij middelbare scholieren en hoger onderwijs ???
- Duurzame inzetbaarheid: leven lang ontwikkelen
- Robotisering/ digitalisering
- Vergrijzing
- Nieuwe typen industrie/ schone industrie
- Toenemende grensarbeid
- Waterstofeconomie/ vergroening (oa transport)
- Toename arbeidsmigranten
- Nieuwe opleidingen
- Toename verkeer en transport -> druk omgeving en op ruimtegebruik en congestie
- Kansen op grensoverschrijdende samenwerking
- Thuiswerken
- Meer vrijetijdseconomie
- Tekorten op de arbeidsmarkt duurt nog wel even voort en dat remt de economische groei
- Landelijk is de werkloosheid licht aan het stijgen.
- De ontwikkeling van een marketingorganisatie Wonen en Werken in Zeeland

Ambitie 2050

Wat is uw droombeeld voor de situatie in 2050 voor dit onderwerp?

- Innovatieve regio waar je carrièrekansen /uitdagingen hebt voor iedereen van ongekwalficeerd tot WO en waar het goed wonen, leven, studeren en werken is
- Competenties spelen naast opleidingskwalificaties een grote rol in de matching van vraag en aanbod
- Arbeidsmigranten blijven naar Zeeland komen vanwege goed werkgeverschap, goede huisvesting en geringe mobiliteit om het werk te bereiken.
- 'Inclusieve' arbeidsmarkt; Werkaanbod op maat
- De arbeidsmarkt is grensoverschrijdend (ook regionale grens binnen Zeeland, en t.o.v. Nederland)
- Er is een goede aansluiting onderwijs, arbeidsmarkt/ bedrijfsleven
- Goede balans in arbeidsmarkt
- Slechten van grenzen
- Onderwijs op maat
- Onderwijs optimaal afgestemd op arbeidsvraag in de provincie; cultuur van leven lang leren en leven lang ontwikkelen
- We staan op de kaart als een regio waarin het in álle sectoren goed werken, ondernemen, wonen, recreëren, studeren, zonder files, met uitstekend voorzieningenniveau // met focus op sectoren die passen bij het Zeeuwse DNA: Water / Energie / Biobased/Food
- Er is een integrale aanpak bij o.a. huisvesting, vervoer, begeleiding
- Een conjunctuur-bestendige arbeidsmarkt
- Technologie draagt bij aan de inclusieve arbeidsmarkt (in plaats van dat het arbeidsplaatsen aan de onderkant van de arbeidsmarkt verdringt)

Wat is in 2050 anders dan nu en wat is gelijk gebleven?

Anders:

- Zeeland staat in Nederland en daarbuiten op de kaart als een regio waar het goed wonen, studeren (alle niveau's), werken en recreëren is.
- Verdergaande flexibilisering van het werk
- Verdergaande globalisering & locatie onafhankelijk werken
- Afname arbeid op mbo-niveau 1; Zeeland is nu een sterke mbo-regio
- Een deel van de traditionele banen zijn verdwenen; door de groei van technische en chemische industrie en de ontwikkeling van Zeeland als transportregio blijven traditionele banen wel nodig.
- Meer Banen voor hoogopgeleiden en technologische onderlegde werknemers
- Goede samenwerkingsverbanden met en tussen onderwijsfaciliteiten binnen en buiten Zeeland, ook grensoverschrijdend

Hoe gaan we voor dit onderwerp om met de ontwikkelingen die op ons afkomen?

- Veel meer keuzes maken voor ook ontwikkelingen in de fysieke omgeving die te maken hebben met het aantrekkelijk zijn voor hoger opgeleid talent, kenniswerkers en ambachtelijke vaklieden. Aantrekken van talent is niet een communicatieprobleem, maar ook een aanbod thema
- Essentieel dat krachten meer gebundeld worden en er meer centrale regie is

Met welke verschillen binnen Zeeland moet de Zeeuwse Omgevingsvisie 2021 rekening houden voor dit specifieke thema?

<ul style="list-style-type: none"> • Elke regio heeft een andere aantrekkingskracht op vakgenoten. Goes is bovenal zorg, de Zeeuwse kust vooral toerisme, terwijl Terneuzen en Vlissingen veel techniek en maritiem is. Houd daar rekening mee en diversifieer en werk samen. • Uitgangspunt is dat arbeidsmarktbeleid op subregionaal niveau (Oosterschelderegio, Walcheren en Zeeuws-Vlaanderen) wordt vormgegeven. Bij wettelijke verplichting of als de meerwaarde wordt gezien worden onderwerpen binnen het arbeidsmarktbeleid Zeeuwsbreed afgestemd. 	
<p>Tussendoel voor 2030</p> <p>Wat is het beoogde tussenresultaat in 2030? Is een wijziging van het beleid nodig om dit doel te bereiken? Welke opties zijn er om dit resultaat te behalen? Welke optie heeft de voorkeur en waarom?</p> <p>Het beoogde tussenresultaat is dat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • de Zeeuwse arbeidsmarkt conjunctuur proof is • Bedrijven, onderwijsinstellingen, private en publieke organisaties zoals W&S-/detachings bureaus, uitzendorganisaties, UWV en AMZ én de overheden nauw, effectief, efficiënt én zo nodig onorthodox samenwerken om de vraag naar – en het aanbod van arbeidskrachten met elkaar in evenwicht te brengen en up to date te houden • Het spel van vraag- en aanbod, scholing en training optimaal ondersteund wordt door een up to date en goed functionerende digitale infrastructuur en inzet van social media etc. <p>het tekort aan arbeidskrachten voor de Zeeuwse arbeidsmarkt (grotendeels) is opgelost, dat het arbeidsaanbod goed aansluit op de vraag van werkgevers en dat het (beroeps)onderwijs in staat is toekomstige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt te duiden en in te passen in de curricula.</p> <p>Het beleid is nu al gericht op het versterken van de kennis- en innovatienetwerken, het beter laten aansluiten van het onderwijs op de arbeidsmarkt en op de vraag van werkgevers, onder andere door bijvoorbeeld hybride onderwijsvormen, een doorlopende leerlijn en living labs. Aanvullend is het nodig dat vooral preventief wordt geacteerd daar waar sprake is van dreigend ontslag. Voorkomen moet worden dat mensen via de WW doorstromen naar de bijstand. Het zittend bestand én toekomstig bestand van uitkeringsgerechtigden (bij UWV en gemeenten) moet goed in beeld worden gebracht in termen van competenties, motivatie, leervermogen en ambities etc (de soft skills), de opgedane werkervaring en opleidingen.</p> <p>Gezien de krapte op de Zeeuwse arbeidsmarkt moet nadrukkelijk in beeld worden gebracht waar die (toekomstige) kraptes voorkomen dan wel verwacht worden (in beroepsprofielen en in aantallen), zodat gericht opgeleid en geworven kan worden, zowel binnen Zeeland als daarbuiten.</p> <p>Voor de korte en middellange termijn is vooral het praktisch oplossen van voorliggende problemen (krapte) op de arbeidsmarkt een eerste vereiste. Dit betekent ook dat werkgevers zich flexibel(er) zullen moeten gaan opstellen in termen van wervings- en selectie-eisen en via bijvoorbeeld hybride leervormen, learning-on-the-job en jobcarving het beschikbaar (en latent)</p>	

<p>arbeidspotentieel maximaal laten instromen in het arbeidsproces zodat niemand buiten de boot hoeft te vallen én op zijn of haar niveau kan participeren op de arbeidsmarkt.</p>	
<p>Uitvoering</p> <p>Welke partijen zijn nodig om de voorkeursoptie te realiseren en welke instrumenten kunnen daarvoor worden ingezet?</p> <p>Om de voorkeursoptie voor de korte en middellange termijn in te kunnen zetten is nauwe samenwerking geboden tussen de 3O's, onderwijs, overheid en ondernemers. Onderwijs zal meer moeten gaan inzetten op hybride leervormen die hun basis hebben in de bedrijven. Overheden kunnen voor groepen waarvoor zij verantwoordelijk zijn (uitkeringsgerechtigden) alle beschikbare instrumenten inzetten zodat ook mensen die (nog) niet beschikken over hun volledige arbeidspotentieel kunnen instromen op de arbeidsmarkt en dat werkgevers naar rato gecompenseerd worden voor het ontbrekende deel van dat arbeidsvermogen. Werkgevers zullen creatiever met het arbeidsaanbod moeten omgaan, bijvoorbeeld door makkelijker parttimers aan te nemen, door jobcarving, en door meer uitgaan van motivatie en competenties dan louter het hebben van diploma's of werkervaring etc.</p>	
<p>Raakvlak met andere onderwerpen</p> <p>Welke onderwerpen uit andere bouwstenen zijn nauw verweven met dit onderwerp?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zichtbaar Zeeland • Economie en Onderwijs <p>Wat is het effect van de voorkeursoptie op deze andere onderwerpen?</p> <p>Er komt een soepele(re) en meer vloeiende overgang tussen onderwijs en arbeidsmarkt, werving en selectie van mensen (met name die buiten Zeeland) gaat meer via big data (zichtbaar Zeeland) en leefbaarheid komt nadrukkelijk(er) op de politieke en economische agenda vanuit het adagium dat het goed wonen, werken en studeren is in Zeeland.</p>	