

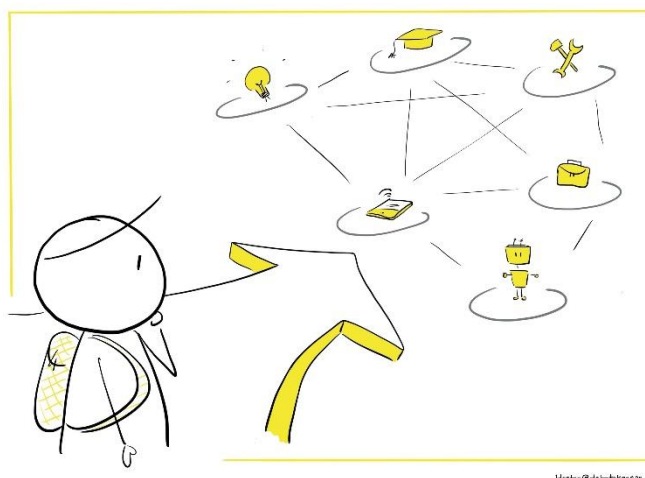
## Landelijke trends, regionale kansen en de Economie071 aanpak

De verkenning Arbeidsmarkt van de toekomst geeft inzicht in trends op het thema en de manier waarop partners van Economie071 het thema benaderen. Het doel van de verkenning is het gezamenlijke gesprek te faciliteren over ambities en kansen voor samenwerking.

De verkenning is opgesteld op basis van literatuuronderzoek en gesprekken met professionals binnen de partnerorganisaties van Economie071.

De verkenning is geen statisch

document een beoogd niet volledig te zijn. Door middel van het faciliteren van het gesprek wil Economie071 kansen voor samenwerking tussen haar partners inzichtelijk maken. Het streven is een netwerk te creëren, waarbinnen gezamenlijke initiatieven voor projecten ontstaan.



### Verkenning thema Arbeidsmarkt van de toekomst

Voor de arbeidsmarkt van de toekomst worden in de literatuur een aantal trends gegeven. In gesprekken met partners van Economie071 is gekeken of deze trends ook gelden voor de Leidse regio. Daarnaast zijn er meerdere trends uit de praktijk aan het licht gekomen. Onderstaand een overzicht van wat er is opgehaald in de gesprekken qua trends en qua kansen voor projecten. In de bijlage staat een overzicht van de respondenten.

#### 1. Trends

##### Technologisering

Informatietechnologie zorgt ervoor dat taken in het arbeidsproces worden herzien en de vraag naar arbeid verandert. Onderwijs zal een cruciale rol gaan spelen bij het opvangen van (negatieve) arbeidsmarkteffecten<sup>1</sup>. Onderzoek laat verder zien dat de technologische vooruitgang vraagt naar werknemers met meer vaardigheden<sup>2</sup>. Het is van belang te blijven kijken naar waar de toegevoegde waarde ligt van werknemers naast machines<sup>3</sup>.

In gesprekken worden vooral zorgen geuit over banen die verdwijnen, zoals administratieve en secretariële functies, en over mensen die nu al een afstand hebben tot de arbeidsmarkt. Het gaat nog niet zozeer over de 'banen van de toekomst', maar meer over het aan- of bijleren van ICT achtige competenties. Juist door de technologisering wordt persoonlijk contact steeds belangrijker. "Je kunt veel automatiseren, maar niet het contact dat je aan tafel hebt". Ligt daar een kans?

##### Inzetbaarheid

Het feit dat werknemers gemiddeld ouder worden zorgt ervoor dat er anders omgegaan moet worden met de inzetbaarheid van deze werknemers<sup>2</sup>. Het gaat er bij inzetbaarheid om dat de werknemer over voldoende kennis en vaardigheden beschikt om het werk te kunnen blijven uitvoeren. Het SCP<sup>4</sup> noemt

<sup>1</sup> Index071 (2016/2017): <http://www.economie071.nl/index071/>.

<sup>2</sup> Stegeman, H. & D. Piljic. (2011). *De arbeidsmarkt in 2030: flexibilisering of starre arbeidsrelaties?*. Tijdschrift voor HRM, 4, 89 – 106.

<sup>3</sup> Kremer, M., R. Went & A. Knottnerus. (2017). Voor de zekerheid (pp. 17 – 68). Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, Den Haag.

<sup>4</sup> SCP. (2016). *Beperkt in functie*. SCP-publicatie 2016-29.

de huidige arbeidsmarkt een 'survival of the fittest', aangezien vooral hoogopgeleiden en gezonde werkenden om- en bijscholen. Ouderen, laagopgeleiden (meer behoefte aan leren op de werkvloer) en mensen met een slechte gezondheid en arbeidsbeperking genieten de minste scholing.

De trend van 'een leven lang leren' wordt breed gedragen. In hoeverre zijn organisaties hierop ingericht? Bedrijven zijn steeds minder geneigd om bij te dragen aan een volledige hbo-opleiding van vier jaar, dus we zullen ons moeten richten op kortere cursussen en trainingen.

### Flexibilisering

De Nederlandse arbeidsmarkt wordt steeds flexibeler doordat het aantal werknemers met een flexibel contract toeneemt, evenals het aantal zzp'ers en het aantal uitzendkrachten<sup>2</sup>. Ook is het hebben van werk tegenwoordig niet hetzelfde als het hebben van één baan<sup>3</sup>. Flexibel werken zorgt ervoor dat werkenden over hun eigen tijd kunnen beslissen en werk en zorg beter kunnen combineren. Het geeft een zekere vrijheid, maar het brengt ook onzekerheid met zich mee zoals financiële stress en onrust. De flexibilisering en stapelbanen worden herkend. Velen zijn het er verder over eens dat de groei van het aantal zzp'ers zal afnemen.

### Aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt

In de Leidse regio is een groei te zien van het aantal hoogopgeleiden. De vraag naar deze groep neemt alleen maar toe. In de index<sup>1</sup> is nog niet echt een groei te zien in het aantal gediplomeerde mbo-studenten dat doorstroomt naar een hbo-opleiding, terwijl deze combinatie van praktische en ambachtelijke competenties met een goede kennisbasis zeer welkom is in de regio.

Er wordt benoemd dat de grotere vraag naar hoger opgeleiden niet betekent dat er minder vraag is naar lager opgeleiden. Wel moet de verbinding tussen de 'denkers' en de 'doeners' meer worden gemaakt en zal er meer moeten worden opgeleid naar de vraag van de markt, hoewel leren het beste gaat waar motivatie ligt. Doorstromen naar een hogere opleiding wordt steeds moeilijker, helemaal voor mensen die al een afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Kennis veroudert daarnaast snel, hier moet op worden ingespeeld. Meer koppeling met de praktijk is daarvoor nodig. Volgens ondernemers komen studenten nu te laat of helemaal niet in aanmerking met het bedrijfsleven. De vraag komt vanuit ondernemers en daar wordt nog te weinig aandacht aan besteed. Meer praktijkervaring in de vorm van stages wordt veel genoemd.

### Extra trends

Naast het bespreken van bovenstaande trends is gevraagd of er nog andere trends worden gezien. Allereerst is benoemd dat de groep in de participatiewet altijd een extra steuntje nodig heeft, ondanks dat de arbeidsmarkt aantrekt. De arbeidsmarkt heeft mensen nodig die creatiever gaan denken over beroepen voor mensen met minder mogelijkheden. Daarnaast wordt diversiteit een uitdaging: wat doen we hiermee en hoe zorgen we dat die mensen mee kunnen komen?

Verder zal expertise in de toekomst niet liggen in dat je deskundig bent, maar in dat je de ander helpt eigen oplossingen te realiseren. Netwerken en samenwerken worden steeds belangrijker. Vervolgens moet je vaardigheden hebben om veranderingen te kunnen aansturen, maar ook om jezelf goed te kunnen presenteren. Weet waar jouw toegevoegde waarde ligt, want er wordt tegenwoordig meer op mensen geselecteerd en minder op functie.

## 2. Kansen voor samenwerking

Naast het bespreken van trends is er in de gesprekken aandacht besteed aan de ambities van partners en aan waar kansen voor samenwerking worden gezien. Op de volgende drie punten werd het meest aangehaakt.

## Arbeidsmarkt monitor

Een breed gedragen punt is dat er nog geen duidelijk beeld is van wat de huidige arbeidsmarkt in de Leidse regio inhoudt. Het gaat om het in kaart brengen van ontwikkelingen per sector, zodat vervolgens gekeken kan worden wat we hiermee kunnen doen. Hoeveel mensen zijn er op de arbeidsmarkt per functiegroep? Ervaren meerdere werkgevers dezelfde problemen binnen eenzelfde functiegroep? En wat kun je vervolgens samen oppakken? Een monitor van de vraag naar arbeid is handig voor het onderwijs, maar ook voor werkzoekenden en werkgevers. Een voorbeeld van een dergelijke monitor is het arbeidsmarktdashboard van provincies Limburg en Brabant. Het arbeidsmarktdashboard geeft inzicht in de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Cijfers over trends en werkgelegenheid in de regio of provincie worden gepresenteerd. Het dashboard is bedoeld voor overheid, werkzoekenden, werkgevers en onderwijs. ([www.arbeidsmarktdashboard.nl](http://www.arbeidsmarktdashboard.nl))

## Afstand tot de arbeidsmarkt

De technologisering veroorzaakt zorgen voor mensen die nu al een afstand tot de arbeidsmarkt ervaren. Dit gat zal alleen maar groter worden. De Hogeschool doet onderzoek naar arbeidsinclusie en vanuit de Hogeschool is daarnaast het bedrijf IN2 opgericht dat ook onderzoeken doet naar mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Een kans zal liggen in het samen oppakken van dit probleem. Een voorbeeld van hoe dit opgepakt kan worden is Werkplein Twente. De 14 Twentse gemeenten en het UWV hebben samen Werkplein Twente opgezet. Zij ondersteunen bij personeelsvraag, het invullen van sociaal ondernemerschap en informeren over arbeidswetten en subsidiemogelijkheden. Het werkplein is voor zowel werkgevers als werkzoekenden. Op de website [www.werkpleintwente.nl](http://www.werkpleintwente.nl) staan vacatures, informatie over om- en bijscholing en over netwerken. Daarnaast worden er verschillende evenementen georganiseerd om werkgevers en werkzoekenden samen te brengen.

## Verbinding tussen onderwijs en bedrijfsleven

Er wordt veel verbinding gezocht tussen onderwijs en het bedrijfsleven. Regiegroepen met studenten van alle niveaus, docenten en werkgevers werd als idee genoemd, maar ook een gezamenlijk stageplatform. Door bedrijven worden onderwijsinstellingen niet altijd als toegankelijk ervaren. Een voorbeeld van een kans voor een project is een Human Capital Agenda (HCA) per sector, waar onder andere Midpoint Brabant mee werkt. In deze agenda wordt de behoefte aan goed opgeleid personeel (kwalitatief en kwantitatief) periodiek geanalyseerd voor een succesvolle ontwikkeling van de regionale economie. De arbeidsmarkt pools worden gerealiseerd door bedrijven en onderwijsinstellingen en daaruit komen scholingsprojecten waarbij werknemers van de toekomst ervaring opdoen bij het bedrijf zodat zij beter inzetbaar zijn. De Human Capital Agenda gaat in op de vraagkant: waaraan hebben de sector en de werkgever behoefte en hoe realiseren we samen de groeiambitie.

(<http://www.midpointbrabant.nl/nieuws/arbeidsmarkt/human-capital-agenda-voor-leisure/>)

### 3. Concluderend

Uit de gesprekken bleek dat de vier trends uit de literatuur worden herkend. Daarnaast zijn er een aantal extra trends genoemd. Er zijn drie punten waarop het meest werd aangehaakt in de gesprekken: een arbeidsmarktmonitor, mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en de verbinding tussen onderwijs en bedrijfsleven. Voor deze drie punten zijn voorbeelden van projecten genoemd. In de workspace van 8 juni kunnen partners met elkaar in gesprek over de opbrengst van de gesprekken en over waar kansen liggen om nieuwe projecten te starten.

### 4. Bijlage: overzicht van respondenten

O	Organisatie	Persoon
Overheid	Gemeente Katwijk	Samantha de Jong – <i>beleidsmedewerker Samenleving</i>
		Caecilia Weijman – <i>beleidsmedewerker Samenleving</i>
	Gemeente Oegstgeest	Laura Platte – <i>beleidsmedewerker economische zaken</i>
		Merel van Dooren – <i>beleidsmedewerker werk en inkomen</i>

	Gemeente Leiderdorp	Peter de Laaf – <i>beleidsmedewerker werk en inkomen</i> Gerbrand Kuipers – <i>beleidsmedewerker economische zaken</i>
	Gemeente Voorschoten	Chantal Ekkel - <i>accountmanager werkgeversservicepunt Zuid-Holland centraal</i>
	Gemeente Zoeterwoude	Ton Orleans – <i>beleidsmedewerker economische zaken</i>
	Gemeente Leiden	Jessica Hilhorst – <i>accountmanager bedrijven</i>
Onderwijs	Hogeschool Leiden	Lourens Touwen – <i>beleid HRM</i>
		Ido de Vries – <i>docent sociaal ondernemen</i>
		Wendeline Heijl – <i>coördinator onderwijs &amp; onderzoek arbeidsinclusie</i>
	ROC	Daniëlle Koeman – <i>projectleider aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt</i>
	ID college	Gijs Vlieland – <i>directeur</i>
		Annemarieke Leering – <i>HR</i>
Universiteit Leiden	Nieke Campagne – <i>projectmanager</i>	
	LUMC	Serena Sterkenburg – <i>adviseur arbeidsmarktcommunicatie en branding acquisitie</i>
Ondernemers	KOV	Peter Jongejan – <i>voorzitter</i>
		Mikel de Jong – <i>2<sup>e</sup> penningmeester, 2<sup>e</sup> secretaris</i>
	OBSP	Ellen Smit – <i>senior accountmanager</i>
	VNO NCW	Laura van Klink – <i>regiomanager</i>
Mark van Rooyen – <i>Pretec precisietechniek</i>		
Extra	IN2	Arnoud Sleebe
	LIS	Dick Harms – <i>directeur Leidse Instrumentenmakers School</i>

