

Twente werkt door

**Vitaliteit en duurzame inzetbaarheid
in Twents perspectief**

Platform Onderwijs Werk en Inkomen

Voorwoord

Met genoegen presenteer ik u het arbeidsmarktplan 'Twente werkt door, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid in Twents perspectief'.

In Twente wordt met de arbeidsmarktpartners goed samengewerkt. Het Platform Onderwijs Werk en Inkomen (POWI) heeft daarom in januari 2011 besloten een gezamenlijke aanpak voor de vergrijzing op te zetten. Dit besluit heeft geresulteerd in een opdracht voor het ontwikkelen van een arbeidsmarktplan 'Vitaliteit en duurzame inzetbaarheid', dat een pragmatische invulling geeft aan de gevolgen van de vergrijzing op de Twentse arbeidsmarkt.

Het arbeidsmarktplan heeft als titel 'Twente werkt door, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid in Twents perspectief'. Twente zet in op het langer inzetbaar houden van werknemers, we werken (langer) door. Twente werkt ook door aan verhoging van de arbeidsparticipatie en arbeidsproductiviteit en aan innovaties. Tot slot werkt Twente door op regionaal, provinciaal, nationaal en internationaal niveau. Dit houdt in dat de projecten in dit arbeidsmarktplan zich niet alleen richten op het oudere segment. Of zoals in één van de werksessies werd gezegd:

De inzet op het oudere segment kan niet los worden gezien van ophoging van de instroom, het versterken van de economische activiteit en het innoverend vermogen van bedrijven.

Het uitgangspunt van dit plan is wel de hogere eisen die gesteld worden aan medewerkers en de te verwachten krapte op de arbeidsmarkt.

Het arbeidsmarktplan is ontwikkeld met de vertegenwoordigers van ondernemers, onderwijs en overheid. Ten eerste heeft een breed samengestelde projectgroep (zie bijlage) informatie en ideeën gegenereerd voor het arbeidsmarktplan. Ten tweede is voor de sectoren Bouw, Publieke Dienstverlening, Technologie en Zorg een werksessie georganiseerd. Deelnemers aan de sessies waren werkgevers uit de betreffende sector, branchevertegenwoordigers, onderwijs, UWV werkplein en kennisinstellingen. In de werksessies zijn een aantal projectideeën tot stand gekomen.

In totaal bevat het plan zeven concrete projectfiches. De huidige tijd van tekorten en bezuinigingen maken het niet eenvoudig op projecten gefinancierd te krijgen. Dit heeft ons er niet van weerhouden om zeven fiches op te nemen. Te slotte gaat het om de inhoud en de inzet van alle partijen, waarbij niet alle initiatieven externe middelen nodig hebben. Met het gecreëerde draagvlak in de projectgroep en de werksessies zullen de hier gepresenteerde plannen in de komende tijd verder worden uitgewerkt en aangescherpt.

Ineke van Oldeniel

Lid College van Bestuur Saxion
Bestuurlijk trekker Arbeidsmarktplan 'Twente werkt door'
vanuit het Platform Onderwijs Werk en Inkomen

8 december 2011

Inhoudsopgave

Voorwoord.....	2
Samenvatting	4
Inleiding.....	9
1 Uitdagingen, oplossingsrichtingen en smart doelstellingen.....	13
2 Projectfiches, bestaande projecten en projectideeën.....	16
3 Investering	24
4 Aanbevelingen	24
5 Verkenning van de Twentse arbeidsmarkt.....	25
6 Trends en knelpunten per sector in de Regio Twente.....	36
Bijlagen	45

Samenvatting

Het arbeidsmarktplan 'Twente werkt door, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid in Twents perspectief' is een gezamenlijk product van de arbeidsmarktpartners in de regio Twente. Het plan is gebaseerd op gegevens afkomstig van de sectoren Bouw, Publieke Dienstverlening, Technologie en Zorg, het POWI, het onderwijs en de overheid. Het plan bevat concrete projecten die oplossingen bieden voor de twee belangrijkste ontwikkelingen die voorzien worden binnen de regio: de hogere eisen die gesteld worden aan medewerkers en de te verwachten krapte op de arbeidsmarkt. Daarmee past dit arbeidsmarktplan binnen de kaders van de Agenda van Twente en draagt het bij aan de verwezenlijking van de daar geformuleerde ambities voor de regio.

De titel van het plan sluit aan bij de missie van het POWI: het bevorderen van vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. Bij het bevorderen van de vitaliteit gaat het nadrukkelijk om zowel de vitaliteit van medewerkers als die van bedrijven.

Demografische ontwikkelingen

In 2010 was het aantal inwoners in Twente 621.250 tegen 617.440 inwoners in 2005. Tot 2015 zal er nog sprake zijn van groei, daarna zal de bevolkingsgroei afnemen. Het aantal inwoners in 2030 wordt geschat op 654.500 inwoners, een toename van 6% ten opzichte van 2005. Hoe de bevolking zich precies ontwikkelt verschilt binnen de regio. Vooral in kleinere kernen zal sprake zijn van krimp. Ook krijgt Twente te maken met een versterkte trek vanuit het landelijk gebied naar de stad, met name bij het sociaal-economisch sterkere deel van de bevolking.

Een krimpende beroepsbevolking is ook van invloed op de samenstelling van de groep niet werkende werkzoekenden. Voor een groot deel van hen zal het makkelijker worden om een baan te vinden. Er zijn echter ook duidelijke signalen dat er daarnaast een groep zichtbaar wordt die niet profiteert van de krappere arbeidsmarkt. Zo wordt in de arbeidsmarktanalyse 2011 van het RWI gesproken over een hardnekkige structurele werkloosheid onder specifieke kansarme aanbodscategorieën, zoals ouderen en laagopgeleiden.

Economische ontwikkelingen

Uit de lange termijn trends blijkt dat de crisis in Twente relatief minder hard aankomt dan in eerdere periodes van economische neergang het geval was. Het leek erop dat Twente deze afstand zou inlopen, maar de afstand wordt de laatste jaren niet meer kleiner. Het verwezenlijken van de Twentse ambities vraagt om een sterke samenwerking tussen bedrijfsleven, overheid en kennisinstellingen, op basis van een eenduidige gemeenschappelijke visie.

De arbeidsproductiviteit in Twente blijft achter bij het landelijk gemiddelde. Dit heeft te maken met de economische structuur en het gemiddeld lagere opleidingsniveau van de beroepsbevolking. Deze ontwikkeling onderstreept het belang van een gedegen arbeidsmarktbeleid in de regio. Een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, en verhoging van het opleidingsniveau door bijvoorbeeld meer aandacht voor levenslang leren, zijn daarbij belangrijke aandachtspunten. In dit kader zal er in Twente expliciete aandacht moeten zijn voor de herziene 30+ regeling, waarin de landelijke overheid, op termijn, minder bijdraagt aan de scholing van mensen ouder dan 30 jaar.

Ten aanzien van het onderwijs blijkt dat het aantal studenten op alle niveaus stijgt en het aantal voortijdig schoolverlaters daalt. Dit is een hoopvolle ontwikkeling, die moet worden opgevolgd door activiteiten die er op gericht zijn om deze studenten, wanneer ze zijn afgestudeerd, te binden aan de regio.

Wet Werken naar Vermogen (WWNV)

In het kader van 'Werk boven uitkering' zullen gemeenten actief werkgevers benaderen om mensen uit de doelgroep van de WWNV aan te nemen. Waar nodig zal dan ook moeten worden ingezet op een betere afstemming tussen de mogelijkheden van de werkzoekende en de vraag naar arbeid. Omdat het in deze veelal gaat om laaggeschoolden pleit de projectgroep van het arbeidsmarktplan voor inzet op behoud van werk voor laaggeschoolden. Daarnaast vraagt de projectgroep aandacht voor opleiden, niet alleen van jongeren maar ook op latere leeftijd: levenslang leren. Dit laatste sluit ook aan bij de te verwachten verhoging van de pensioenleeftijd: ook het duurzaam inzetbaar houden van oudere medewerkers vraagt immers om meer aandacht voor levenslang leren.

Ontwikkelingen vraagzijde

De werkgelegenheid in de industrie en bouw is onder invloed van de recessie afgenomen. Naar verwachtingen zal in de *industrie* de vraag weer toenemen, al zal deze niet meer zo groot worden als in het topjaar 2007. De ontwikkeling van de werkgelegenheid in *de bouw* is minder voorspelbaar. In de *zorg* wordt een forse toename van de vraag naar arbeidskrachten verwacht: bij een vergrijzende bevolking neemt de behoefte aan zorg toe. Ook bij de (semi)overheid is sprake van een sterke vergrijzing en een verhoogde uitstroom van medewerkers. Tegelijk vinden forse bezuinigingen plaats. Gezien de grote verscheidenheid aan functies en daarmee aan functie-eisen valt te verwachten dat vrijkomende posities niet altijd vervuld kunnen worden door mensen die elders hun baan binnen de overheid verliezen.

Ontwikkelingen aan de aanbodzijde

Zowel de eerder gesignaleerde 'vaste kern' van langdurig werklozen als de moeilijk vervulbare vacatures zijn symptomen van een mismatch op de arbeidsmarkt. Er is vraag naar hoog opgeleide en specialistische medewerkers, terwijl een aanzienlijk deel van het arbeidsaanbod laag opgeleid is. Met name de oudere lager opgeleiden die hun baan kwijtraken dreigen structureel werkloos te raken. Zonder aanvullende maatregelen zullen zij, ook bij een sterke economische groei, aan de kant blijven staan.

Ontwikkelingen in de onderwijskolom

Belangrijk voor een goede aansluiting tussen opleiding en arbeidsmarkt is een goede samenwerking tussen bedrijfsleven en onderwijs, hierdoor krijgen onderwijsinstellingen inzicht in de kwantitatieve en kwalitatieve behoeften van de sector. Zo kunnen het aantal en het niveau van de opleidingsplaatsen beter worden afgestemd op het absorptieniveau van de arbeidsmarkt. Een dergelijke afstemming dient continu plaats te vinden, gezien de snelle ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Het ROC van Twente, Saxion en de Universiteit Twente ondernemen al diverse acties om de aansluiting te optimaliseren.

Een andere uitdaging voor het onderwijs betreft het vormgeven van levenlang leren. Het gaat hierbij veelal om het verzorgen van bijscholing van mensen om hun vakkennis op peil te houden, maar ook het omscholen van zij-instromers of bijscholen van medewerkers die nieuwe werkzaamheden gaan oppakken kunnen hieronder vallen.

Met name voor de Universiteit, en in mindere mate het HBO, geldt dat het niet alleen belangrijk is om voldoende mensen op te leiden binnen de regio, maar dat ook geïnvesteerd moet worden in het binden van talent.

Trends per sector

Hoe de toekomst voor de *bouw* eruit zal zien is door de economische recessie van de afgelopen jaren lastig te voorspellen. De bouw is wel een snel vergrijzende sector. In 2000 was het percentage werknemers ouder dan 55 jaar 9%. In 2011 ligt dit percentage op 16%. De instroom in de BBL 2 bouw opleidingen daalde met de crisis met bijna 40 %. Voor de bouw is het lastig om meer zicht te krijgen op het benodigde arbeidspotentieel, omdat de sector in grote onzekerheid verkeert over de te verwachten productiecapaciteit. Pas als hierover meer bekend is, kan worden vastgesteld wat de discrepanties zijn tussen het huidige en het benodigde arbeidspotentieel, en wat er nodig is voor een betere afstemming.

De sector *publieke dienstverlening* verwacht de komende jaren een grote uitstroom van oudere medewerkers. Het aandeel mensen ouder dan 50 jaar is in het openbaar bestuur en het onderwijs ongeveer 37%. De sterke vergrijzing van de sector resulteert de komende jaren in een grote uitstroom van oudere medewerkers. Dit kan gevolgen hebben voor de kwaliteit van de dienstverlening. Er is binnen de sector een sterke wens hier samen oplossingen voor te vinden.

De verwachting in de *technologie* is dat realisatie van de ambitie van Twente als TOPregio voor Hightech & Smart materials leidt tot nieuwe arbeidsplaatsen voor 15.000 hoogwaardige kenniswerkers en een even groot aantal plaatsen voor werknemers in de verzorgende diensten. De gemiddelde leeftijd in deze sector ligt lager dan de andere sectoren. Om de verwachte groei te realiseren hebben de bedrijven ondersteuning nodig, zowel bij het werven van medewerkers als bij het aansturen en opleiden van deze mensen. Het gaat daarbij zowel om het ontwikkelen van HRM beleid als om instrumenten. Daarnaast is aandacht nodig voor de woon en werkomgeving en het binden van jong talent.

In de zorg, subsector Verzorging en Verpleging aangesloten bij de WGV Oost, is 56% van de medewerkers ouder dan 45. Voor de *zorg* wordt tot 2025 een vervijfvoudiging van de vraag naar nieuwe medewerkers verwacht, bij ongewijzigd beleid. Hoewel de behoefte aan medewerkers in de zorg toeneemt, neemt het aantal leerlingen dat kiest voor een opleiding in de zorg af. Als belangrijkste vraagstuk op de arbeidsmarkt ziet men het zorgen voor duurzame inzetbaarheid en vitaliteit op de Twentse arbeidsmarkt. Daarnaast zijn flexibele deeltijdbanen, geliefd bij werkgevers, niet altijd passend voor medewerkers. Dit kan een knelpunt vormen in het werven en behouden van personeel.

Uitdagingen en oplossingen

Bovenstaande laat een tweetal belangrijke trends zien, die zowel blijken uit de analyse van rapporten als uit de werksessies met vertegenwoordigers van de vier sectoren waarop wij ons in dit arbeidsmarktplan richten: bouw, publieke dienstverlening, technologie en zorg.

1. Groeiende vraag naar arbeidskrachten bij afnemend aanbod
2. Hoogopgeleide vraag versus laagopgeleid aanbod

Om het hoofd te bieden aan de beschreven uitdagingen zijn acties nodig om zowel het volume van het arbeidsaanbod, de kwantiteit, te vergroten, als om de kwaliteit te verbeteren. Dit leidt tot de volgende oplossingsrichtingen:

- Vergroten initiële instroom
- Faciliteren zijinstroom
- Werven buiten Twente
- Efficiënter benutten beschikbaar potentieel

Projectfiches

In het plan zijn zeven projectfiches opgenomen. Deze fiches zijn tot stand gekomen naar aanleiding van vier werksessie binnen de sectoren Bouw, Publieke Dienstverlening, Technologie en Zorg en diverse gesprekken met verschillende sleutelfiguren in Twente (zie bijlage 2).

In totaal hebben de sessies geleid tot zeven projectfiches: één voor de sector zorg, één voor de sector publieke dienstverlening, één voor de sector technologie en vier overkoepelende projecten. Voor de sector bouw zijn geen projectfiches opgesteld. De ontwikkelingen in de bouw zijn dermate ongewis dat van plannen maken nog geen sprake kan zijn. Wel zijn ook voor deze sector de arbeidsmarktvragestukken benoemd en zijn sectoroverstijgende fiches opgenomen.

Overzicht van de projecten

1. Beter werken in het openbaar bestuur
 2. Aansluiting Human Capital Route
 1. Human Capital Regional Observatory Twente
 2. Centrum voor Innovatief Vakmanschap
 3. Fact's and Figures Hightech & Materials
 3. Zorg anders organiseren
- Projecten voor alle sectoren
4. Van Leren naar werken
 5. HRM dienstverlening Twents MKB
 6. Vitaliteit en duurzame inzetbaarheid van medewerkers
 7. Social Return on Investment

Inleiding

Voor een productief en welvarend Twente is een goed functionerende arbeidsmarkt van groot belang. Het Twentse Platform Onderwijs Werk en Inkomen (POWI) wil hieraan bijdragen, onder andere door de samenwerking van verschillende partijen in de regio te faciliteren en projecten te entameren. Op basis van een analyse van de economische en demografische ontwikkelingen in de regio heeft het POWI daarbij het bevorderen van vitaliteit en duurzame inzetbaarheid, met name van ouderen, als centraal aandachtspunt voor haar activiteiten gekozen. In dit rapport neemt zij u mee in haar overwegingen en presenteert zij haar plannen voor de komende drie jaar.

Agenda van Twente

De Regioraad Twente en Provinciale Staten van Overijssel hebben in 2007 de Agenda van Twente¹ opgesteld: een meerjarig investeringsprogramma dat een productief, welvarend Twente tot stand moet brengen, waar mensen prettig wonen, werken en recreëren. Om deze ambitie te realiseren zijn vier programma's gestart, waarvan er één, Werken in Twente, specifiek gericht is op de Twentse arbeidsmarkt. Dit programma staat echter niet op zichzelf, want zoals bij het opstellen van het programma Werken in Twente door verschillende personen is opgemerkt: een goed arbeidsmarktbeleid vraagt om een integrale aanpak, waarbij onder andere ook aandacht hoort voor een aantrekkelijke woon- en leefomgeving.

Doelstellingen onderdeel: Werken in Twente

Algemene doelen

- Twente is één van de vijf snelst groeiende kenniseconomieën in Europa
- Geringe frictiewerkloosheid
- Hoog aandeel hoogopgeleiden in de beroepsbevolking
- Wervend ondernemersklimaat
- Dynamisch startersklimaat
- Ruime carrièreperspectieven op de arbeidsmarkt ter behoud en versterking van hoger opgeleiden

Concrete doelstellingen

1. de groei van het Bruto Regionaal Product gelijk aan de groei van het BNP.
2. is de werkloosheid gedaald tot onder het landelijke gemiddelde.
3. is het gemiddeld besteedbare inkomen in Twente gelijk aan het landelijke gemiddelde.
4. is de werkgelegenheid in Twente met netto 10.000 banen gegroeid t.o.v. 2007.
5. is het aandeel hoogopgeleiden met een baan hoger dan het landelijke gemiddelde.
6. behoort Twente met het aantal startende bedrijven tot de landelijke top-drie regio's.
7. behoort Twente met het aantal doorgroeiende ondernemingen ("doorstarters") tot de landelijke top-drie regio's.
8. kent Twente een lagere werkloosheid onder schoolverlaters dan landelijk gemiddeld.
9. is de arbeidsparticipatie van vrouwen en ouderen in Twente gestegen naar het landelijke gemiddelde.

¹ Zie www.regiotwente.nl, onder 'organisatie'.

Het investeringsprogramma Agenda van Twente heeft in de afgelopen jaren diverse arbeidsmarktprojecten in de regio medegefinancierd. Nu we bijna halverwege de looptijd van het programma zijn (de Agenda van Twente loopt van 2007 tot 2017) wordt het tijd voor een nieuw arbeidsmarktplan, het Arbeidsmarktplan TWEE. Dit plan is ontwikkeld en geschreven door het POWI en is gefinancierd vanuit de Agenda van Twente. Voor de uitvoering van Arbeidsmarktplan TWEE wordt externe financiering gezocht.

Platform Onderwijs Werk en Inkomen (POWI)

Het Twentse Platform Onderwijs Werk en Inkomen (POWI) is in oktober 2007 tot stand gekomen als opvolger van het Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid (RPA). Het POWI is een ontmoetingsplek voor de verschillende partijen op de arbeidsmarkt: werkgevers, werknemers, onderwijs, UWV en overheid (gemeenten en Regio Twente). Haar doel is om via samenwerkingsafspraken de acties en activiteiten van deze partijen op de regionale arbeidsmarkt op elkaar af te stemmen en de samenwerking te stimuleren. Het POWI vormt een effectief netwerk waarin organisaties nauw met elkaar samenwerken om te komen tot optimale resultaten.

Voor de komende twee jaar heeft het POWI als missie geformuleerd dat zij haar krachten wil inzetten voor het bevorderen van vitaliteit en duurzame inzetbaarheid, met name van ouderen. Dit doet zij bijvoorbeeld door:

- Het ondersteunen van nieuwe samenwerkingsvormen binnen bedrijven en tussen bedrijven;
- Het geven van voorlichting, advies en ondersteuning aan bedrijven;
- Het bevorderen van de participatie op de arbeidsmarkt, met name ook van ouderen, door afstemming met het bedrijfsleven;
- Het inrichten van netwerken en projecten gericht op kennisbehoud en arbeidsmobiliteit;
- Het inrichten van scholingsmodellen gericht op levenslang leren en het adviseren over de inzet hiervan, met ook hier weer speciale aandacht voor oudere medewerkers.

Arbeidsmarktplan TWEE, Twente werkt door

Arbeidsmarktplan TWEE is het vervolg op het eerste arbeidsmarktplan van het POWI 'In Twente doet iedereen mee', dat loopt tot eind 2011.² Beide plannen hebben als centrale doelstelling het versterken van de regionale arbeidsmarkt door vraag en aanbod beter op elkaar te laten aansluiten. De focus van Arbeidsmarktplan TWEE ligt daarbij op het bevorderen van vitaliteit en duurzame inzetbaarheid, met name van ouderen: de missie van het POWI. Bij het bevorderen van de vitaliteit gaat het nadrukkelijk om zowel de vitaliteit van medewerkers als die van bedrijven. De vergrijzing van de arbeidsmarkt en de daaruit voortvloeiende krapte, en de steeds hogere eisen die gesteld worden aan werknemers, vormen daarbij de grootste uitdagingen.

² In de bijlagen vindt u een overzicht van de projecten uit dit plan.

Om de genoemde doelstellingen te realiseren is het belangrijk dat verschillende partijen nauw samenwerken en dat er draagvlak en inzet is van zowel ondernemers als van overheid en onderwijs (de drie O's). Voor het ontwikkelen van concrete projecten zijn daarom werksessies gehouden met deze partijen. De werksessies richtten zich op de vier grootste en meest vergrijsde sectoren in Twente: bouw, publieke dienstverlening, technologie en zorg. Doel van de werksessies was het prioriteren van knelpunten en benoemen van projectideeën. Een bijkomende meerwaarde van de sessies was dat tijdens de gesprekken verschillende individuele allianties tussen de deelnemende partijen zijn ontstaan.

In de werksessies zijn de arbeidsmarkt vraagstukken van de verschillende sectoren benoemd en zijn projectfiches (projectplannen) opgesteld. In totaal hebben de sessies geleid tot zeven projectfiches: één voor de sector zorg, één voor de sector publieke dienstverlening, één voor de sector technologie en vier sectoroverstijgende projecten.

Ambitie en Noodzaak

De projecten die het POWI ontwikkelt sluiten aan bij de arbeidsmarkt vraagstukken zoals die geformuleerd zijn tijdens de werksessies. Tijdens de sessies werd duidelijk dat de werkgelegenheid in de sectoren technologie en zorg in Twente de komende jaren fors toeneemt. Voor de *zorg* wordt tot 2025 een vervijfvoudiging van de vraag naar nieuwe medewerkers verwacht. Deze wordt veroorzaakt door de vergrijzing, die enerzijds resulteert in een hogere uitstroom van oudere medewerkers, en anderzijds tot een toename van de zorgbehoefte. In de *technologie* zien we de effecten van het aanwijzen door het Ministerie van Economische Zaken, Landbouw en Innovatie (EL&I) van Twente als TOPregio voor Hightech & Smart materials. Verwacht wordt dat realisatie van deze ambitie leidt tot nieuwe arbeidsplaatsen voor 15.000 hoogwaardige kenniswerkers en een even groot aantal plaatsen voor werknemers in de verzorgende diensten.³ Als gevolg van deze ontwikkeling investeert de regio fors in bijvoorbeeld de versteviging van de kennisbasis (bijvoorbeeld in Kennispark) en in nieuwe bouwprojecten. Net als in de zorg verwacht de sector *publieke dienstverlening* de komende jaren een grote uitstroom van oudere medewerkers. En hoewel de (semi) overheid de komende jaren moet bezuinigen, wordt verwacht dat de uitstroom toch leidt tot vacatures die moeilijk vervuld kunnen worden. Er zullen waarschijnlijk noch onder de overtollig geworden medewerkers, noch elders, voldoende kandidaten met de gevraagde competenties beschikbaar zijn. Hoe de toekomst voor de *bouw* eruit zal zien is door de economische recessie van de afgelopen jaren lastig te voorspellen.

De demografische ontwikkelingen in de regio laten zien dat tot 2015 sprake is van bevolkingsgroei, die echter na 2015 afneemt. In 2005 telde Twente 617.440 inwoners, volgens de primosprognoses zullen dat er rond 2030 654.500 zijn.⁴ Hoe de bevolking zich precies ontwikkelt verschilt binnen de regio. De gehele regio krijgt te maken met een vergrijzende bevolking, in sommige regio's is daarnaast sprake van 'ontgroenen'. Vooral in kleinere kernen zal sprake zijn van krimp. Ook krijgt Twente te maken met een versterkte trek vanuit het landelijk gebied naar de stad, met name bij het sociaal-economisch sterkere deel van de bevolking. Deze ontwikkelingen hoeven overigens niet negatief uit te pakken.

³ Bron: Innovatiedriehoek, sleutel en schakel voor de toekomst van Nederland.

⁴ Bron: ABF Research, PRIMOS 2004.

Met een goed regionaal arbeidsmarktbeleid waarin verschillende partners samenwerken kan Twente ook in de toekomst een sterke regio blijven, met een goede afstemming van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en een goed gekwalificeerde beroepsbevolking die vitaal en duurzaam inzetbaar is.⁵

Uitgangspunten arbeidsmarktplan

Het arbeidsmarktplan ‘Twente werkt door’ dat wij in dit document presenteren is een gezamenlijk product van de arbeidsmarktpartners in de regio Twente. Het plan is gebaseerd op gegevens afkomstig van de vier sectoren, het POWI, het onderwijs en de overheid. Het plan bevat concrete projecten die oplossingen bieden voor de twee belangrijkste ontwikkelingen die voorzien worden binnen de regio: de hogere eisen die gesteld worden aan medewerkers en de te verwachten krapte op de arbeidsmarkt. Daarmee past dit arbeidsmarktplan binnen de kaders van de Agenda van Twente en draagt het bij aan de verwezenlijking van de daar geformuleerde ambities voor de regio.

Het POWI levert met dit plan een regionaal arbeidsmarktplan, waarmee nauw wordt aangesloten bij andere initiatieven in de regio. Het bevat dan ook zowel bestaande als nieuwe initiatieven. Bij het ontwikkelen van nieuwe initiatieven is steeds de vraagzijde leidend. Gezien de snelle ontwikkelingen op de arbeidsmarkt heeft het plan een dynamisch karakter, het zal gedurende haar looptijd steeds worden bijgesteld.

⁵ Bron: Overijsselse krimpagenda.

1 Uitdagingen, oplossingsrichtingen en smart doelstellingen

Uitdagingen

De analyse van de arbeidsmarkt van Twente (zie hoofdstuk vijf en zes) laat een aantal belangrijke trends zien, die zowel blijken uit de analyse van rapporten als uit de werksessies met vertegenwoordigers van de vier sectoren waarop wij ons in dit arbeidsmarktplan richten: bouw, publieke dienstverlening, technologie en zorg. Uiteraard zijn er verschillen in de mate en vorm waarin deze trends hun effect hebben voor deze sectoren, maar er zijn duidelijk twee belangrijke uitdagingen zichtbaar die voor hen alle vier gelden:

1. Groeiende vraag naar arbeidskrachten bij afnemend aanbod

Net als in de rest van Nederland is in Twente sprake van vergrijzing, waardoor de uitstroom van oudere medewerkers in de komende jaren sterk zal toenemen. Daarnaast is sprake van ontgroening, waardoor het aanbod van schoolverlaters afneemt. De arbeidsmarkt krimpt dus. Tegelijk met deze krimp van de arbeidsmarkt wordt een toenemende vraag naar arbeidskrachten verwacht door een toename van de economische activiteit in de regio.

2. Hoogopgeleide vraag versus laagopgeleid aanbod

De eisen die consumenten en afnemers stellen aan producten en diensten worden steeds hoger, en ook worden in wet- en regelgeving steeds hogere eisen gesteld. Dit betekent dat er hogere eisen worden gesteld aan medewerkers. Dit wordt versterkt doordat op steeds meer werkplekken gebruik wordt gemaakt van hoogwaardige technologie en innoveren steeds belangrijker wordt. Zeker daar waar Twente zich profileert als Topgebied voor de Hightech en Smart materials. Een startkwalificatie is nauwelijks nog voldoende om aan deze eisen te kunnen voldoen. De vraag naar medewerkers op niveau drie, vier en MBO+ neemt dan ook toe. Twente beschikt over een groot en gevarieerd aanbod aan opleidingen om in deze hoog opgeleide vraag te voorzien, maar niet iedereen zal dit niveau kunnen halen. Een analyse van de bestanden van de werkpleinen laat inderdaad een toename zien van laagopgeleiden en ouderen, die al lange tijd geen werk hebben en ook nauwelijks nog een kans lijken te hebben.

Oplossingsrichtingen

Om het hoofd te bieden aan de beschreven uitdagingen zijn acties nodig om zowel het volume van het arbeidsaanbod, de kwantiteit, te vergroten, als om de kwaliteit te verbeteren. We werken deze oplossingsrichtingen hieronder nader uit. Op basis van deze uitwerking zijn acties gedefinieerd, die worden beschreven in de projectfiches.

1. Vergroten initiële instroom:

zorgen dat meer leerlingen kiezen voor een opleiding gericht op de vraag in de genoemde sectoren.

2. Faciliteren zij-instroom:

bevorderen van (inter-)sectorale mobiliteit. Het kan hierbij bijvoorbeeld gaan om het 'overnemen' van werknemers uit sectoren die krimpen, maar ook om het bieden van mogelijkheden aan mensen die op zoek zijn naar een tweede loopbaan. Vaak vraagt een dergelijke overstap aanvullende scholing. Dat is zeker het geval als gewerkt wordt met NWW-ers: zij moeten veelal naar een hoger opleidingsniveau gebracht worden, ze moeten 'opplussen'.

3. Werven buiten de regio:

met name voor de hoger gekwalificeerde en specialistische functies zal het regelmatig niet lukken binnen de regio voldoende mensen te vinden. Werven buiten de regio, evt. ook in het buitenland, kan dan een optie zijn. Gezien de inspanning die hiermee gepaard gaat is het belangrijk goed zicht te hebben op de functies waar het hier om gaat, en wat van de toekomstige medewerker wordt verwacht. Zoals al eerder aangegeven is het voor succesvol werven buiten de regio belangrijk dat Twente over een aantrekkelijk leefklimaat beschikt en dat potentiële medewerkers bekend zijn met de mogelijkheden van de regio, zowel wat betreft werk als wat betreft prettig leven.

4. Efficiënter benutten beschikbaar potentieel:

bij een krappe arbeidsmarkt is het belangrijk om te zorgen dat de beschikbare capaciteit zo efficiënt mogelijk wordt ingezet. Dat betekent concreet: voorkomen van voortijdige uitstroom, zorgen voor duurzame inzetbaarheid en vitaliteit en voor doorlopende loopbaanpaden, zoals doorstroommogelijkheden binnen of buiten de eigen organisatie. Instrumenten die kunnen worden ingezet zijn bijvoorbeeld de werkvermogenmonitor en levensfasebewust personeelsbeleid. Er zal ook veel aandacht moeten zijn voor levenslang leren, zowel in formele settings (opleidingen, cursussen) als via leren op het werk. Om ook het lager opgeleide arbeidspotentieel te kunnen benutten is het belangrijk om taken zo te verdelen dat ook voor hen voldoende werk beschikbaar is. In een deel van de sectoren, en met name bij de kleinere en startende bedrijven, kan ook ondersteuning op HR-gebied bijdragen aan het beter benutten van het beschikbare potentieel. Tot slot kan Social Return on Investment een belangrijk instrument zijn voor gemeenten om niet werkende werkzoekenden kansen te bieden op de arbeidsmarkt.

Natuurlijk zijn er meer oplossingsrichtingen te bedenken. De inspanningen om de pensioenleeftijd te verhogen horen daar bijvoorbeeld bij. Dat is echter een maatregel op nationaal niveau, die gevolgen heeft voor de regionale arbeidsmarkt maar waar regionale partners minder invloed op hebben. Ook het werken aan innovaties gericht op een hogere productie met minder mensen bieden mogelijkheden, maar ook deze vallen buiten de scope van dit arbeidsmarktplan.

Smartdoelstellingen

1. Is het aantal geschikte kandidaten bij vacatures omhoog gegaan? Deze gegevens worden opgevraagd bij de werkgevers die betrokken zijn bij de projecten uit dit arbeidsmarktplan.
2. Welke percentage op het totaal van vervulde vacature bij de deelnemende bedrijven is deelnemer in een project geweest uit dit arbeidsmarktplan? Deze gegevens worden opgevraagd bij bedrijven en de projecteigenaren.
3. Welk percentage van de deelnemers aan de projecten uit het arbeidsmarktplan is uitgestroomd naar de arbeidsmarkt?

2 Projectfiches, bestaande projecten en projectideeën

In de matrix op pagina 17, zijn de oplossingsrichtingen uitgezet naar de sectoren Bouw, Publieke dienstverlening, Technologie en Zorg, en gevuld met ideeën voor projectfiches. Hier kan onderscheid gemaakt worden in projecten die in het kader van dit plan zijn ontwikkeld (fiches) en eventueel te ontwikkelen projecten (ideeën). Vanaf pagina 19 worden de fiches schematisch weergegeven. Naast fiches en ideeën is hieronder een overzicht opgenomen van bestaande regionale projecten (dus geen lokale) per sector in het kader van het thema 'Vitaliteit en duurzame inzetbaarheid'.

Bestaande projecten

Bouw

- Servicepunt Bouw
- Opleiden MBO+/HBO voor de brede watersector
- Intersectoraal opleiden
- Convenantprojecten Bouw

Technologie

- Opleiden MBO+/HBO voor de brede watersector
- Twente Techniekagenda Onderwijs Arbeidsmarkt
- Servicepunt Techniek Twente
- Convenantprojecten Metaal

Zorg

- Werkvermogensmonitor
- Inzet Levensfasebewust personeelsbeleid
- Vitaliteit voor laagopgeleide oudere werknemers
- Convenantprojecten zorg
- Servicepunt Zorg

Bovensectorale projecten

- Leer-werkloket
- Jeugdwerkloosheidsconvenant
- Kwetsbare jongeren/1000 banenplan
- Doorleren loont
- Stage in Twente

Matrix per sector en oplossingsrichting.

Een overzicht van projectfiches (gele achtergrond) en projectideeën (witte achtergrond).

	Efficiënter benutten beschikbaar potentieel	Faciliteren zijinstroom	Verhogen instroom	Werving buiten Twente
Bouw Fiches	HRMdienstverlening Twents MKB* Vitaliteit en Duurzame Inzetbaarheid van medewerkers (en hiermee vitale organisaties)*	Van leren naar werken* Social Return on Investment	Van leren naar werken*	
Bouw, ideeën	Sociale innovatie: lager opgeleiden hanteren nieuwe technieken Een leven lang leren (betaalbaar houden na beëindiging 30+regeling)	Behouden/creëren werk voor lageropgeleiden		Reguleren inzet werknemers van buiten Twente
Publieke Dienstverlening, fiches	'Beter werken in het openbaar bestuur' (inzet van o.a. HRMnetwerken) Vitaliteit en Duurzame Inzetbaarheid van medewerkers (en hiermee vitale organisaties)*	'Beter werken in het openbaar bestuur' (inzet van o.a. HRMnetwerken) Van leren naar werken* Social Return on Investment	Van leren naar werken*	
Publieke Dienstverlening, ideeën	Een leven lang leren (betaalbaar houden na	Behouden/creëren werk voor lageropgeleiden		

	beëindiging 30+regeling)			
Technologie, fiches	HRMdienstverlening Twents MKB* Vitaliteit en Duurzame Inzetbaarheid van medewerkers (en hiermee vitale organisaties)*	Van leren naar werken*	Centrum voor Innovatief Vakmanschap Human Capital Agenda Hightech (Human Capital Observatory) Van leren naar werken*	Onderzoek naar behoeften werk toekomstige werknemers buiten Twente en vacatures hightech in Twente (Fact's and figures)
Technologie, ideeën	Behouden/creëren werk voor lageropgeleiden Een leven lang leren (betaalbaar houden na beëindiging 30+regeling) Sociale innovatie: Hogeropgeleiden leren leidinggeven aan lageropgeleiden	Behouden/creëren werk voor lageropgeleiden		
Zorg, fiches	Vitaliteit en Duurzame Inzetbaarheid van medewerkers (en hiermee vitale organisaties)*	Van leren naar werken*	Zorg anders organiseren Van leren naar werken*	
Zorg, ideeën	Sociale innovatie: lager opgeleiden hanteren nieuwe technieken Een leven lang leren (betaalbaar houden na beëindiging 30+regeling)	Behouden/creëren werk voor lageropgeleiden		

*Dit zijn projectfiches voor meerdere sectoren

Projectfiches in schema

	Naam	Doel en resultaat	Plan van aanpak	Eigenaar	Investering	Status
Sector Publieke dienstverlening						
1	Beter werken in het openbaar bestuur	<p>Bevorderen van de baan naar baanmobiliteit in de Publieke sector</p> <p>Resultaat:</p> <p>Er wordt aangesloten bij de resultaatverplichting van het ministerie van Binnenlandse Zaken, waar dit project deel van uit maakt.</p> <p>Bepalen van het percentage deelnemers dat opnieuw werk vindt en het percentage dat binnen het netwerk werk vindt.</p>	Opzetten van een netwerk waarbinnen programma's worden ontwikkeld ter versterking van de HRM-ers en in het verlengde de leidinggevenden van de deelnemende organisaties. Dit netwerk sluit aan enerzijds bij al bestaande interne mobiliteitsprogramma's en anderzijds bij het programma 'Beter werken in het openbaar bestuur' van het ministerie van BZK	Overheid en/of onderwijs	€ 250.000,-	In ontwikkeling
Sector Technologie						
2	Onderdelen van de Human Capital Route voor hogeropgeleiden	<p><u>Human capital observatory</u></p> <p>Het oprichten van een permanente structuur voor het monitoren van ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, met name voor hoger opgeleiden</p>	<ul style="list-style-type: none"> •de start van een permanent samenwerkingsverband voor onderzoek •een centrale database en •een meerjarige programmatische aanpak 	Saxion en UT??	Nog nader te bepalen	In ontwikkeling

	<p>Resultaat:</p> <p>Een monitor die werkzaam is vanaf 2013 en die minimaal gebruikt wordt tot 2017</p> <p><u>Fact's and Figures</u></p> <p>Inventarisatie behoefte Twentse High Tech bedrijven naar personeel. Inventarisatie van de werknemersmotivatie voor Twentse bedrijven van interessante kandidaten, wonend buiten Twente</p> <p>Resultaat:</p> <p>Inzicht in de daadwerkelijke personeelsbehoefte van de leden van TKT</p> <p><u>Programma voor innovatief Vakmanschap</u></p> <p>In dit centrum wordt leren werken in de keten van concept tot marktrijp product en het testen van innovatieve producten en productieprocessen met de focus op waardecreatie en duurzaamheid mogelijk.</p> <p>Resultaat: Zie bij aanpak</p>	<p>Door gezamenlijke werving en HR beleid de onbekendheid van Twentse bedrijven reduceren en de aantrekkelijkheid van hoger opgeleide professionals voor Twentse bedrijven vergroten. Hiervoor is inzicht nodig in de daadwerkelijke behoeften en overwegingen van sollicitanten van buiten Twente, op basis waarvan zij kiezen voor een Twents bedrijf.</p> <p>Inrichten van een opleidings- en onderzoekspraktijkcentrum voor procestechologie, infra en maakindustrie met o.a. een opleiding MBO 4 in mechatronica, in samenwerking met het HBO en aansluitend op de ontwikkeling van HighTech Systems & Materials.</p>	<p>Technologie Kring Twente</p> <p>Samenwerking tussen MBO, HBO, bedrijfsleven en overheid</p>	<p>€ 17.500,-</p> <p>€ 5.000.000,-</p>	<p>Vinden van financiering</p> <p>Vinden van financiering</p>
--	--	--	--	--	---

Sector Zorg						
3	Zorg anders organiseren	<p>Profilering van de sector Zorg als aantrekkelijke werkgever, voor zowel deeltijd als fulltime banen.</p> <p>Resultaat:</p> <p>Het onderzoek wijst uit of nieuwe contractvormen en - omvang de instroom in de zorg zullen verhogen.</p>	<p>Opzetten van een onderzoek naar alle mogelijke contractvormen en – omvang binnen de langdurige zorg met inachtneming van zowel werknemer als werkgevers belang.</p> <p>Het zichtbaar maken van zowel fulltime als parttime banen in beeld brengen per branche/sector in de langdurige zorg.</p>	Nog nader te bepalen	Nog nader te bepalen	In ontwikkeling
Sectoroverstijgende projecten						
4	HRMdienstverlening Twents MKB	<p>1.Meer inzicht op de huidige en toekomstige personeelsbehoefte van Twentse werkgevers met het MKB als prioritaire doelgroep</p> <p>2.Een verbeterde concurrentiepositie van het Twentse bedrijfsleven</p> <p>3.Een verkleining van de kwalitatieve mismatch op de Twentse arbeidsmarkt</p> <p>Resultaat:</p> <p>Inzicht in de personeelsbehoefte bij deelnemende MKB bedrijven uit Twente</p> <p>Meting van de orderportefeuilles van deelnemende bedrijven</p> <p>Meting (steekproefsgewijs) van onvulbare vacatures</p>	<p>Inzet van extra HRMcapaciteit onder verantwoordelijkheid van VNO-NCW en MKB. Hierdoor ontstaat inzicht in de personeelsplanning en kan ondersteuning geboden worden op HRMvraagstukken</p>	MBKmiddle/VN O-NCWmiddle of het ROZ	€ 250.000,-	In ontwikkeling

		gerelateerd aan de inzet op de personeelsplanning				
5	Vitaliteit en Duurzame Inzetbaarheid van medewerkers (en hiermee vitale organisaties)	<p>“POWI en haar werkgevers” realiseren zich dat vitale en duurzaam inzetbare medewerkers bijdragen aan een gezonde Twentse arbeidsmarkt die flexibel kan inspelen op economische ontwikkelingen en groei. Investeren in die medewerkers is de sleutel om voorbereid te zijn op de toekomstige arbeidsmarkt.</p> <p>Resultaat:</p> <p>Er zijn vier bijeenkomsten georganiseerd</p> <p>50 bedrijven per sector hebben aan een bijeenkomst deelgenomen</p> <p>Enquête met de vraag of de deelnemers actief aan het werk gaan (een instrument te gaan passen) binnen het bedrijf</p>	Informatiebijeenkomsten en workshops, waarbij het belang, nut en noodzaak, helder wordt om in te zetten op vitaliteit van medewerkers en hiermee organisaties. Presentaties van diverse instrumenten als de werkvermogensmonitor en levensfasebewust personeelsbeleid kunnen hier onderdeel van uit maken.	Nog nader te bepalen	Nog nader te bepalen	In ontwikkeling
6	Van leren naar werken	Voor Twente is het van belang te voorzien in de vraag naar gekwalificeerd personeel. Er moet worden ingezet op scholing van de beroepsbevolking. Door mensen op te leiden voor de sector met de meest nijpende personeelsvraag worden mensen aan werk geholpen en kunnen bedrijven hun prestaties optimaliseren.	Het verkleinen van de mismatch op de arbeidsmarkt door proces- en systeem innovatie. Bedrijven worden eerder in het proces betrokken en alle betrokken partijen maken vooraf prestatieafspraken. Het project wil 250 uit Twente afkomstige WWB'ers/ Wajongers/WW'ers op een reguliere baan plaatsen en het opleidingsniveau verhoging van 250	Nog nader te bepalen	Benutten van aanwezig kapitaal van betrokken partners	In ontwikkeling

		<p>Daarnaast is het van belang dat werknemers geschoold blijven worden zodat interne doorstroom mogelijk is en er aan de onderkant van het functiegebouw ruimte wordt gecreëerd. Dit kan echter alleen verwezenlijkt worden door gezamenlijk het probleem te omarmen en aan te pakken. Door samen met gemeenten, werkgevers, opleidingsinstellingen de verantwoordelijkheid te delen is het mogelijk om afzonderlijke winsten te boeken.</p> <p>Resultaat:</p> <p>Zie bij aanpak</p>	<p>Twentse reeds werkzame werknemers in een projectperiode van twee jaar</p>			
7	Social Return on Investment	<p>Plaatsen van mensen uit de bestanden van de gemeenten</p> <p>Resultaat:</p> <p>Inzicht in het totale aanbestedingsbedrag in Twente</p> <p>Inventarisatie van de verschillende manieren om de paragraaf in te vullen</p> <p>Inventariseren van de mening van de gemeenten of de paragraaf daadwerkelijk bijdraagt aan de uitstroom van de mensen uit de bestanden richting werk.</p>	<p>Bij aanbestedingen wordt een paragraaf opgenomen waarin bedrijven voorstellen kunnen doen op welke wijze zij werk willen maken van Social return on Investment</p>	Gemeenten??	Benutten aanwezig kapitaal	In ontwikkeling

3 Investering

De totale investering voor de projecten 1, 2 en 4 bedraagt € 5.597.500,-, waarvan het Programma voor innovatief vakmanschap 5.000.000,- voor haar rekening neemt voor de duur van vijf jaar.

Bij de ontwikkeling van de projecten 3, 5, 6 en 7 kan dit bedrag oplopen tot € 7.000.000,-.

Bezuinigingen bij onderwijs en overheid geven minder ruimte om financiering voor projectfiches te vinden. Overigens hoeft niet elk fiche geld te kosten. Een gezamenlijke inspanning in uren vanuit de drie O's kan voldoende zijn om bijvoorbeeld de instroom in het onderwijs te verhogen. Daar waar het gaat om het inzetten van instrumenten voor het behoud van personeel zijn werkgevers zelf verantwoordelijk voor de bekostiging en inzet van de instrumenten.

4 Aanbevelingen

Inrichten van een uitvoeringsagenda

Het arbeidsmarktplan 'Twente werkt door, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid in Twents perspectief' vindt haar waarde in de uitvoering van de beschreven projecten. De projecteigenaren hebben de verantwoordelijkheid voor het bereiken van een goed resultaat voor hun project.

Vanuit het POWI, als opdrachtgever van het plan, is het wenselijk om een uitvoeringsagenda op te stellen waarin verbinding tussen de projecten tot stand wordt gebracht en de resultaten gemonitord worden.

Gebruik maken van good practices

Van belang is om in de uitvoering van de projectfiches gebruik te maken van de ervaringen en resultaten van eerdere projecten. Zeker waar het gaat om projecten gericht op levensfasebewust personeelsbeleid en mobiliteit. Meer informatie is te vinden op de volgende sites

www.leeftijdophetwerk.nl

www.WGVoost.nl (Werkvermogensmonitor)

<http://www.55plustoolbox.nl/Toolbox.php>

5 Verkenning van de Twentse arbeidsmarkt

Demografische ontwikkelingen

Bevolkingsprognoses geven inzicht in de toekomstige omvang, samenstelling en ruimtelijke spreiding van de bevolking en zijn essentieel als fundament voor planning en uitvoering van beleid. Ook het arbeidsmarktbeleid wordt sterk beïnvloed door demografische ontwikkelingen. Ze resulteren immers in veranderingen in de samenstelling van de beroepsbevolking, de instroom in het onderwijs, de vraag naar zorg, etc. Kortom: de demografische ontwikkelingen hebben een sterke invloed op zowel vraag als aanbod op de arbeidsmarkt.

Landelijke ontwikkelingen

In Nederland is sprake van een vergrijzing van de bevolking. Deze ontwikkeling heeft vergaande gevolgen voor de arbeidsmarkt. Zo zal op wat langere termijn onze beroepsbevolking krimpen. Afhankelijk van de ontwikkeling van de pensioengerechtigde leeftijd, gaat het daarbij tot 2040 om een krimp van 400.000 tot 800.000 personen. Hoewel er regionale verschillen zijn in de mate waarin sprake is van krimp zullen alle regio's met deze krimp te maken krijgen.

Om de gevolgen van de krimp van de beroepsbevolking op te vangen is een sterkere stijging van de participatiegraad nodig. In dit kader past onder andere de wens om de pensioenleeftijd te verhogen en de grotere aandacht voor duurzame inzetbaarheid en levenslang leren. Ook internationale arbeidsmigratie ter vervulling van vacatures waarvoor geen binnenlands aanbod beschikbaar is, bijvoorbeeld van bepaalde kenniswerkers, zou een bijdrage kunnen leveren aan het op peil houden van de beroepsbevolking.⁶

De instroom in het primair onderwijs neemt nu al af. Dit heeft op termijn gevolgen voor het aantal benodigde leerkrachten, schoolgebouwen etc. In het MBO, HBO en WO onderwijs hebben de demografische ontwikkelingen nog weinig tot geen invloed op de instroom in de opleidingen.

Een krimpende beroepsbevolking is ook van invloed op de samenstelling van de groep niet werkende werkzoekenden. Voor een groot deel van hen zal het makkelijker worden om een baan te vinden. Er zijn echter ook duidelijke signalen dat er daarnaast een groep zichtbaar wordt die niet profiteert van de krappere arbeidsmarkt. Zo wordt in de arbeidsmarktanalyse 2011 van het RWI gesproken over een hardnekkige structurele werkloosheid onder specifieke kansarme aanbodscategorieën, zoals ouderen en laagopgeleiden.

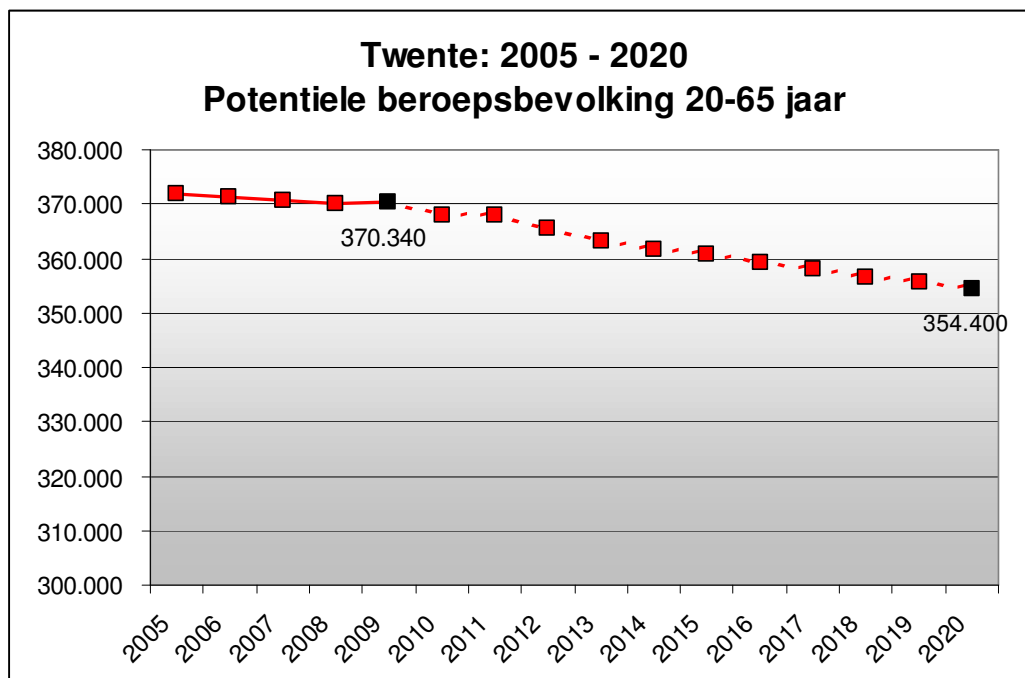
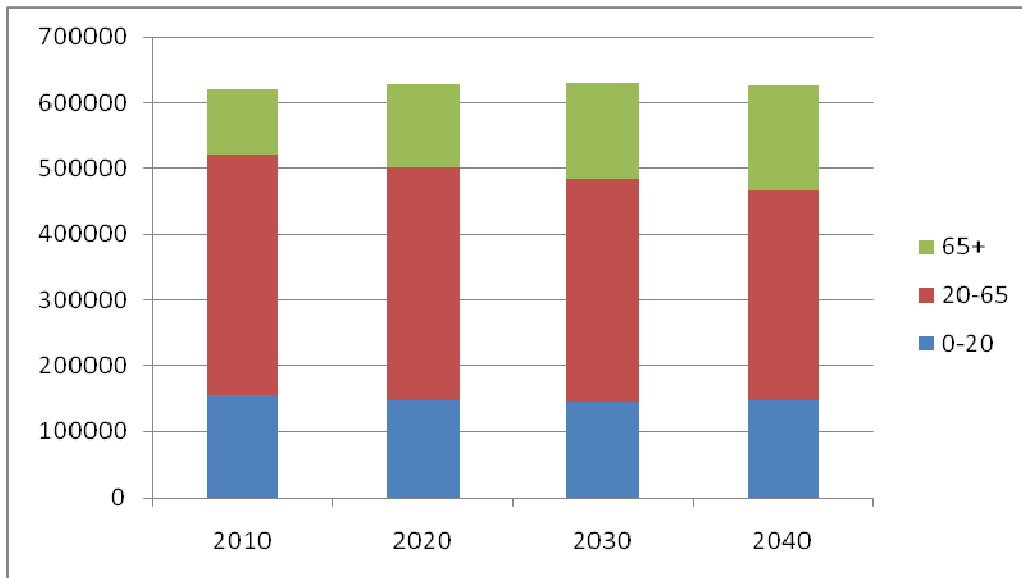
Twente

Ook Twente krijgt te maken met vergrijzing. In 2010 was het aantal inwoners in Twente 621.250 tegen 617.440 inwoners in 2005. Tot 2015 zal er nog sprake zijn van groei, daarna zal de bevolkingsgroei afnemen. Het aantal inwoners in 2030 wordt geschat op 654.500

⁶ Bron: Arbeidsmarktanalyse RWI 2011.

inwoners, een toename van 6% ten opzichte van 2005.⁷ Die groei zal vooral plaatsvinden in de grote steden: hier wordt een groei van 9,5% verwacht. In het landelijk gebied zal de groei beperkt blijven tot 1 %.⁸

Bevolkingsgroei in Twente⁹



Bron: POWI maart 2011

⁷ Bron: ABF Research, PRIMOS 2004.

⁸ Bron: Overijsselse krimpagenda.

⁹ Bron: CBS

In het kader van één Europa en de toename van Duitse studenten in Twente is het interessant om te weten hoe de bevolkingsgroei in de Euregio zich de komende decennia zal ontwikkelen. Op dit moment zijn er geen data voorhanden die met elkaar kunnen worden vergeleken.

Economische ontwikkelingen¹⁰

De economie in Overijssel lijkt zich te herstellen van de crisis: in de afgelopen twee jaren was sprake van stabiele groei. In 2010 groeide de economie met 1,2%, in 2011 wordt een groei van 1,3% verwacht. Dit terwijl in Nederland als geheel een terugval in de groei verwacht wordt voor 2011. Een deel van de verklaring voor het economische succes van de regio ligt in de constante sterke groei in de zorg, een relatief belangrijke sector voor de Overijsselse economie. Ook is in 2011 beduidend minder sprake van krimp in de bouw binnen de regio dan in 2010. De ontwikkelingen zijn niet overal in de regio hetzelfde. Zo groeit de economie van Noord-Overijssel in 2011 het snelst (1,6%, dat is meer dan het Nederlands gemiddelde van 1,4%), mede door groei in zorg, transport en handel. De groei in Zuidwest-Overijssel en Twente blijft daar met respectievelijk 1,3% en 1,2% iets bij achter.

Voor de komende jaren wordt een forse groei verwacht in de technologische sector. Twente profileert zich als TOP sector High tech systems en materials, één van de negen TOPsectoren zoals die benoemd zijn door Ministerie van Economische zaken, Landbouw en Innovatie. Hiervan wordt een sterke stimulans voor de bedrijvigheid en daarmee de werkgelegenheid verwacht.

Uit de Twente Index 2010 blijkt dat de werkloosheid in Twente tijdens de crisis is opgelopen tot ver boven het landelijk gemiddelde, en dat herstel hiervan achterblijft bij het Nederlandse gemiddelde. Wel daalt de werkloosheid onder jongeren sneller dan bij overige leeftijdsgroepen.

Verder blijft de arbeidsproductiviteit in Twente achter bij het landelijk gemiddelde. Dit heeft te maken met de economische structuur en het gemiddeld lagere opleidingsniveau van de beroepsbevolking. Deze ontwikkeling onderstreept het belang van een gedegen arbeidsmarktbeleid in de regio, er is een gecoördineerde actie nodig om de positie van Twente te verbeteren. Een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, en verhoging van het opleidingsniveau door bijvoorbeeld meer aandacht voor levenslang leren, zijn daarbij belangrijke aandachtspunten. Ook de intensivering van de inspanningen van het Twentse bedrijfsleven op het gebied van innovatie kunnen een bijdrage leveren aan het verhogen van de arbeidsproductiviteit in de regio, maar ook voor het slagen hiervan is een goede afstemming met het onderwijs een voorwaarde.

Ten aanzien van het onderwijs blijkt dat het aantal studenten op alle niveaus stijgt, en het aantal voortijdig schoolverlaters daalt. Dit is een hoopvolle ontwikkeling, die moet worden opgevolgd door activiteiten die er op gericht zijn om deze studenten, wanneer ze zijn afgestudeerd, te behouden voor de regio.

¹⁰ Bron: COLO Trendwatch arbeidsmarkt 2011.

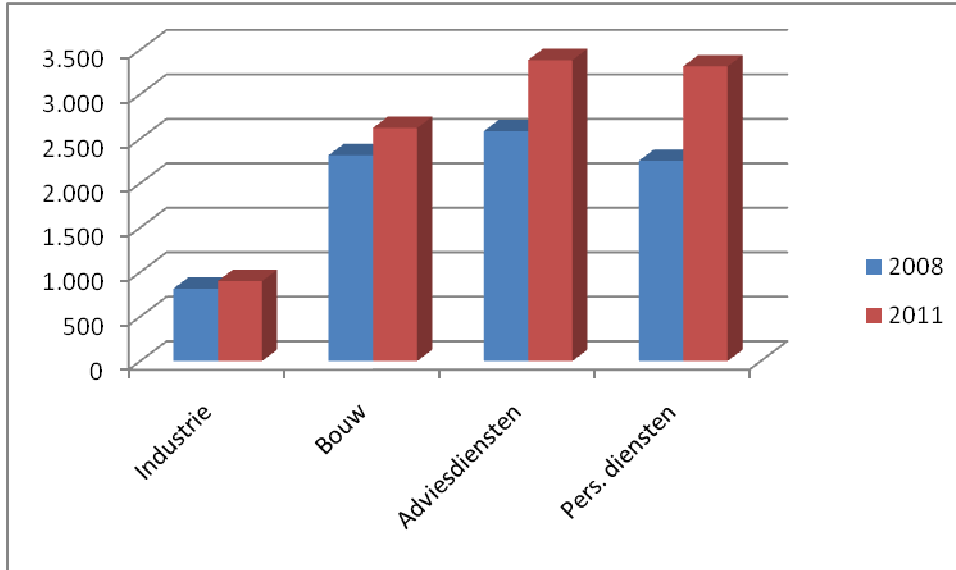
Uit de lange termijn trends blijkt dat de crisis in Twente relatief minder hard aankomt dan in eerdere periodes van economische neergang het geval was. Twente wordt geleidelijk weerbaarder. Toch blijven de ontwikkelingen in Twente achter bij de rest van het land. Het leek erop dat Twente deze afstand zou inlopen, maar de afstand wordt de laatste jaren niet meer kleiner. Het verwezenlijken van de Twentse ambities vraagt dan ook om een versnelling van de positieve trends. Hiervoor is een sterke samenwerking noodzakelijk tussen bedrijfsleven, overheid en kennisinstellingen, op basis van een eenduidige gemeenschappelijke visie.

Zelfstandigen zonder personeel

De categorieën waarnaar de ZZP-ers zijn ingedeeld zijn niet dezelfde sectoren zoals benoemd in dit document. De cijfers van de 'ZZP' sectoren Bouw, Industrie, Persoonlijke diensten en Advies diensten worden in deze paragraaf belicht, in de veronderstelling dat deze cijfers het meest aansluiten bij de sectoren Bouw, Technologie, Zorg en Publieke Dienstverlening.

In totaal zijn in Twente ongeveer 22.258 ZZP-ers. De sectoren bouw, industrie, persoonlijke en advies diensten kennen gezamenlijk 10.224 ZZP-ers. Onderstaande tabel laat het aantal ZZP-ers zien per sector in 2008 en 2011. De toename van diensten, zowel persoonlijke als advies diensten, is tussen 2008 en 2011 behoorlijk toegenomen.

Aantal zelfstandigen naar sector en jaar



In de bouw is het aantal ZZP-ers in de leeftijdsgroep vanaf 45 jaar behoorlijk is toegenomen in 2011. In 2008 was 35% van het totaal aantal ZZP-ers in de bouw boven de 45 jaar. In 2011 bedraagt dit percentage 43%. Voor de Adviesdiensten is in 2011 een opmerkelijke groei waar te nemen van 65+ers. In 2008 waren 198 mensen van 65 jaar en ouder actief in de adviesdiensten, in 2011 is dat aantal gestegen naar 417. Voor de persoonlijke diensten geldt vanaf 2008 een gestage toename van ZZP-ers, met een uitschieter voor de

leeftijdsgroep tussen de 45 en 49 jaar. In de sector industrie is een extra groei waar te nemen in de leeftijdsgroep vanaf 60 jaar en ouder¹¹.

Een eerste inschatting is dat de wet- en regelgeving in de zorg, ontwikkelingen in de bouw en de gevolgen van de crisis (een toename van werkloosheid van met name ouderen) heeft bijgedragen aan de toename van ZZP-ers.

Wet Werken naar Vermogen (WWNV)¹²

Een van de instrumenten die wordt ingezet om de arbeidsparticipatie van de Nederlandse bevolking te vergroten is de Wet Werken Naar Vermogen (WWNV). Het hoofddoel van de WWNV is zoveel mogelijk mensen (met een arbeidsbeperking) die kunnen werken de kans te bieden zich door en in een baan te ontwikkelen. Dit is sociaal noodzakelijk, en dient tevens een economisch belang. Immers, door de vergrijzing van de bevolking dreigt een tekort aan arbeidskrachten. Met de WWNV komen meer mensen beschikbaar op de arbeidsmarkt. Tegelijk dalen hiermee de uitgaven voor uitkeringen. Naar verwachting zal het kabinet de wet per 1 januari 2013 invoeren.

In het kader van 'Werk boven uitkering' zullen gemeenten, nog meer dan nu al gebeurt, actief werkgevers benaderen om mensen uit de doelgroep van de WWNV aan te nemen. Om dit beleid tot een succes te maken moet het voor werkgevers wel mogelijk zijn om mensen met een arbeidsbeperking in te passen in hun bedrijf. Waar nodig zal dan ook moeten worden ingezet op een betere afstemming tussen de mogelijkheden van de werkzoekende en de vraag naar arbeid. Er moet werk zijn, en de mensen moeten over de juiste competenties beschikken. Omdat het in deze veelal gaat om laaggeschoolden pleit de projectgroep van het arbeidsmarktplan voor inzet op behoud van werk voor laaggeschoolden. Daarnaast vraagt de projectgroep aandacht voor opleiden, niet alleen van jongeren maar ook op latere leeftijd: levenslang leren. Dit laatste sluit ook aan bij de te verwachten verhoging van de pensioenleeftijd: ook het duurzaam inzetbaar houden van oudere medewerkers vraagt immers om meer aandacht voor levenslang leren.

Ontwikkelingen aan de vraagzijde¹³

De werkgelegenheid in de industrie en bouw is onder invloed van de recessie afgenomen. Naar verwachtingen zal in de *industrie* de vraag weer toenemen, als zal deze niet meer zo groot worden als in het topjaar 2007. De ontwikkeling van de werkgelegenheid in *de bouw* is minder voorspelbaar. Door de onzekere economische vooruitzichten worden er weinig nieuwe bouwprojecten gestart en het is onduidelijk wanneer, en in welke mate, deze markt weer zal aantrekken. De vergrijzing van de bevolking, en daarmee de veranderende eisen

¹¹ Bron: Regionale Organisatie Zelfstandigen

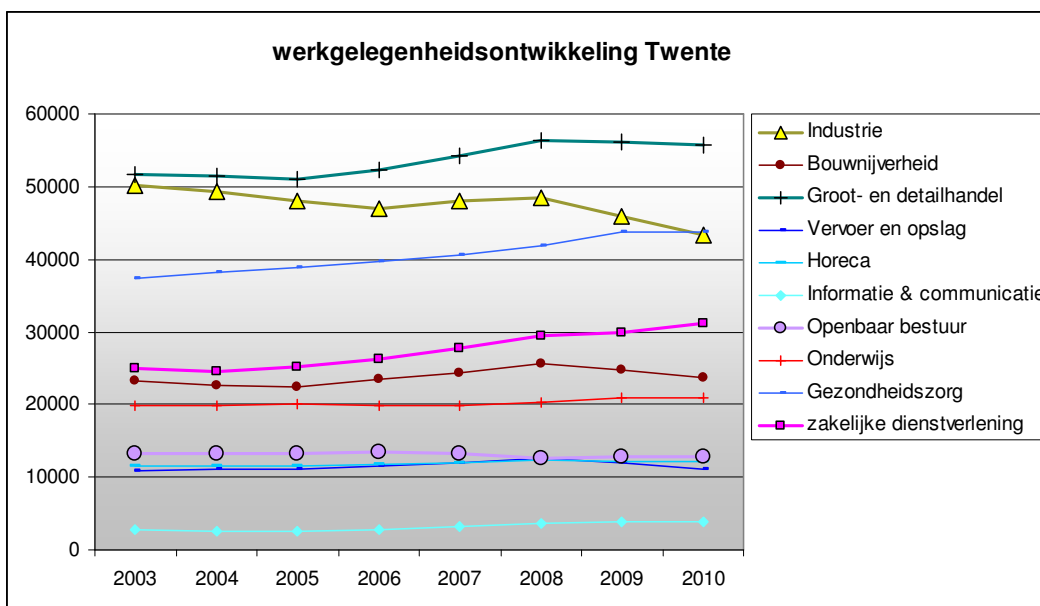
¹² Bron: hoofdlijnennotitie Wet Werken naar Vermogen.

¹³ Bron: werksessies.

die worden gesteld aan woningen en voorzieningen kunnen resulteren in een hogere vraag naar aanpassingen in bestaande bouw, maar deze ontwikkeling is nog onzeker.

In de *zorg* heeft de recessie weinig invloed gehad op de werkgelegenheid. Voor de toekomst wordt hier een forse toename van de vraag naar arbeidskrachten verwacht: bij een vergrijzende bevolking neemt de behoefte aan zorg toe. Tegelijk zal de vergrijzing van het huidige personeelsbestand leiden tot een verhoogde uitstroom van medewerkers. Er zal dus geworven moeten worden voor zowel het vervullen van nieuwe functies als voor het opvullen van vrijkomende plekken.

Ook bij de *overheid* is sprake van een sterke vergrijzing en een verhoogde uitstroom van medewerkers. Tegelijk vinden forse bezuinigingen plaats. Zo zal bij het UWV ongeveer de helft van het aantal arbeidsplaatsen verdwijnen en worden bij de gemeentelijke overheden vacaturestops afgekondigd. Gezien de grote verscheidenheid aan functies en daarmee aan functie-eisen valt te verwachten dat vrijkomende posities niet altijd vervuld kunnen worden door mensen die elders hun baan binnen de overheid verliezen. Ook in deze sector zullen derhalve nog steeds nieuwe mensen worden geworven.



Bron: POWI maart 2011

Ontwikkelingen aan de aanbodzijde¹⁴

De werkloosheid in Twente is in de eerste helft van 2011 afgenomen van 8,1% naar 7,4% (NWW percentage). Landelijk daalde dit percentage in deze periode van 6,3% naar 6,0%. Twente loopt haar achterstand dus voor een deel in. De lichte economische verbetering zorgt ervoor dat ook de kortdurende werkloosheid en daarmee het aantal WW-uitkeringen, weer verder is afgenomen.

¹⁴ Bron: arbeidsmarktanalyse 2011 van het RWI en arbeidsmarktmonitor Twente juli 2011.

Ondanks deze daling is het aantal langdurig werklozen van 45 jaar en ouder gestegen. De langdurig werkloze ouderen krijgen een steeds grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Om weer aan het werk te kunnen zal geïnvesteerd moeten worden in opleidingen en/of het opdoen van werkervaring. Myra Koomen, voorzitter van het POWI: “De Twentse economie trekt aan. Toch wordt het steeds duidelijker dat langdurig werklozen zonder hulp niet aan het werk komen. Dit is onze grootste uitdaging de komende jaren.”

De jeugdwerkloosheid in Twente daalt sterk, deze ligt nu op het niveau van eind 2008. In een jaar tijd is de jeugdwerkloosheid afgenomen met 806 jongeren. De sterk dalende jeugdwerkloosheid heeft als bijkomend gevolg dat onder andere in de technische sectoren krapte ontstaat. Vacatures dreigen moeilijk vervulbaar te worden.

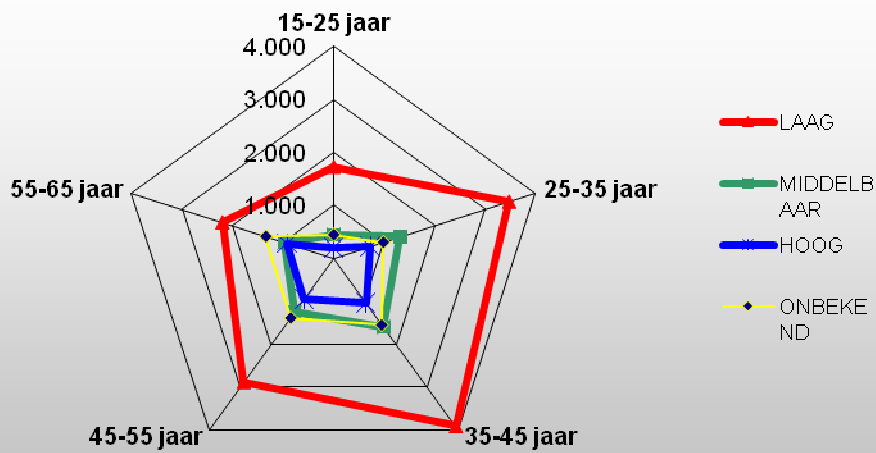
De daling van de werkloosheid komt vooral tot uiting in de kortdurende werkloosheid. Hierdoor neemt het aantal WW-uitkeringen af. Het aantal bijstand- en WIJ-uitkeringen stijgt nog, doordat er nog een behoorlijke instroom is van mensen die na een WW-uitkering in een bijstandsuitkering komen. Op basis van dalende aantallen WW-uitkeringen wordt op termijn een stabilisering van WWB-uitkeringen verwacht (door minder instroom vanuit WW).

Ondanks de sterk afgenomen vraag naar arbeid is het niet altijd even gemakkelijk om geschikte medewerkers te vinden. Het aantal moeilijk vervulbare vacatures is weliswaar in het laatste jaar afgenomen, maar het probleem blijft bestaan. Dit geldt zelfs voor de bouw: hoewel het totaal aantal vacatures er sterk is afgenomen, is het aandeel moeilijk vervulbare vacatures nog steeds erg groot is.

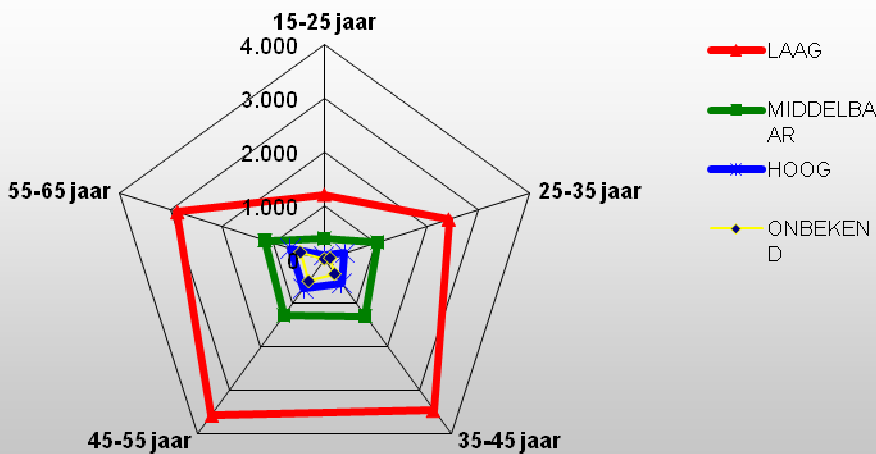
Zowel de eerder gesignaleerde ‘vaste kern’ van langdurig werklozen als de moeilijk vervulbare vacatures zijn symptomen van een mismatch op de arbeidsmarkt. Er is vraag naar hoog opgeleide en specialistische medewerkers, terwijl een aanzienlijk deel van het arbeidsaanbod laag opgeleid is. Met name de oudere lager opgeleiden die hun baan kwijtraken dreigen structureel werkloos te raken. Zonder aanvullende maatregelen zullen zij, ook bij een sterke economische groei, aan de kant blijven staan. Tegelijk zijn ook aanvullende maatregelen gewenst om te zorgen dat de moeilijk vervulbare vacatures kunnen worden opgevuld. Het gaat hierbij immers veelal om cruciale functies, van groot belang voor het succes van de betreffende onderneming.

De hierboven geschetste ontwikkelingen zijn goed zichtbaar in onderstaande spinnenwebben. Ze laten zien dat er met name onder de laag opgeleide ouderen sprake is van een toename in het aantal Niet Werkende Werkzoekenden, terwijl de werkloosheid bij de hoger opgeleiden in alle leeftijdsgroepen afneemt.

leeftijd & beroepsniveau werklozen NWW
Twente, eind 2005



leeftijd & beroepsniveau werklozen NWW
Twente, eind 2010



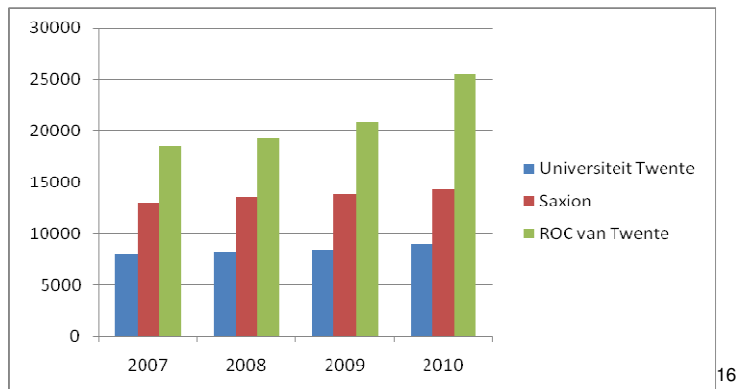
Bron: POWI maart 2011

Ontwikkelingen in de onderwijskolom¹⁵

Toename studenten

De regio Twente beschikt over een hoogwaardig en gevarieerd scholingsaanbod en de onderwijsinstellingen werken actief mee aan het realiseren van de ambities zoals geformuleerd in de arbeidsmarktplannen van de regio. Belangrijke uitdaging daarbij vormen de discrepantie tussen de keuze die jongeren maken en de vraag van de arbeidsmarkt, het beter toerusten van lager opgeleiden en het verzorgen van levenslang leren op alle niveaus.

Het aantal studenten in Twente is op alle niveaus de afgelopen vier jaar toegenomen.



16

Aansluiting onderwijs arbeidsmarkt

Een belangrijk knelpunt bij het afstemmen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt vormt de studiekeus van jongeren. Een aanzienlijke groep jongeren kiest voor opleidingsrichtingen waar op de arbeidsmarkt weinig vraag naar is. Onderwijsinstellingen staan voor de uitdaging om dergelijke keuzes te beperken. Goede voorlichting over de arbeidsmarktperspectieven van de verschillende opleidingen hoort daarbij. Andere alternatieven zijn het extra aantrekkelijk maken van opleidingen met een goed arbeidsmarktperspectief. Ook kan worden gedacht aan het beperken van het aantal opleidingsplaatsen voor opleidingen met een slecht of een gebrekkig arbeidsmarktperspectief. De mismatch tussen studiekeus en vraag op de arbeidsmarkt wordt aardig geïllustreerd door de enorme vraag naar stagiaires van technische opleidingen. Die vraag is het laatste jaar enorm gegroeid, en er is nu meer vraag naar stagiaires dan dat er kandidaten zijn. Overigens is de instroom van studenten in technische opleidingen dit jaar hoger dan ooit, mogelijk onder invloed van de projecten van het Platform Bèta Techniek.

Belangrijk voor een goede aansluiting tussen opleiding en arbeidsmarkt is een goede samenwerking tussen bedrijfsleven en onderwijs, zodat de onderwijsinstellingen inzicht hebben in de kwantitatieve en kwalitatieve behoeften van de sector. Daardoor kunnen het aantal en het niveau van de opleidingsplaatsen beter worden afgestemd op het absorptieniveau van de arbeidsmarkt. Een dergelijke afstemming dient continu plaats te vinden, gezien de snelle ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Zo was tot voor kort in

¹⁵ Bron: Arbeidsmarktanalyse RWI 2010, websites onderwijsinstellingen, gesprekken in het kader van de ontwikkeling van dit arbeidsmarktplan.

¹⁶ Bron: Twente Index 2010

bijvoorbeeld de grootmetaal en procesindustrie MBO niveau twee nog een gebruikelijk niveau voor een startkwalificatie, terwijl er inmiddels minder vraag is naar medewerkers op dat niveau. Medewerkers moeten nu ten minste over MBO niveau drie en vier beschikken.

Leven lang leren

Een andere uitdaging voor het onderwijs betreft het vormgeven van levenslang leren. Het gaat hierbij veelal om het verzorgen van bijscholing van mensen om hun vakkennis op peil te houden, maar ook het omscholen van zij-instromers of bijscholen van medewerkers die nieuwe werkzaamheden gaan oppakken kunnen hieronder vallen. In alle gevallen gaat het echter om het scholen van volwassenen, veelal met de nodige werkervaring. Dat vraagt een andere aanpak dan in het 'reguliere' onderwijs gebruikelijk is. Er wordt vaker op locatie lesgegeven (in-company) en de docenten moeten rekening houden met grote verschillen in de kennis en ervaring van deelnemers. Ook is voor dergelijke opleidingen of trainingen slechts beperkte tijd beschikbaar. Aandacht voor levenslang leren is op alle niveaus van belang, want op alle niveaus doen zich snelle ontwikkelingen voor, en mensen blijven langer in het arbeidsproces. Alleen opleiden bij de start van het arbeidsleven is al lang niet meer voldoende om duurzaam inzetbaar te blijven. Dit blijkt ook uit de werkloosheidscijfers: met name de mensen met een lage opleiding, die niet voldoende zijn bijgeschoold, vinden nauwelijks nog aansluiting op de arbeidsmarkt.

Een belangrijke ontwikkeling in het kader van levenslang leren is het voornemen van de regering om een leeftijdsgrens van 30 jaar voor publieke bekostiging van mbo-opleidingen te introduceren. Uitgangspunt daarbij is dat het leven lang leren primair een verantwoordelijkheid is van werkgevers en werknemers. In het voorstel komt er een nieuw, arbeidsmarktgericht programma voor 30-plus-studenten. Er komen landelijke, sectorale afspraken tussen sociale partners en mbo-instellingen over de hoofdlijnen van het onderwijscurriculum en verkorting van de opleidingsduur. Het nieuwe arbeidsmarktgerichte arrangement zal deels worden gefinancierd door de overheid (het ministerie van OCW circa 50 miljoen euro, het ministerie van VWS circa 20 miljoen euro). Er zal echter ook, conform het regeerakkoord, een hogere bijdrage worden gevraagd van werkgevers en werknemers.

Onderwijs en onderzoek, aansluiting Human Capital Route

Voor een versterking van de economie is het actief werken aan de afstemming tussen opleidingen en arbeidsmarkt van cruciaal belang. Zeker als Twente haar ambitie van topsector Hightech en Smart materials wil waarmaken zal geïnvesteerd moeten worden in het optimaliseren van de aansluiting opleiding en arbeidsmarkt, en in het stimuleren tot het volgen van studies die aansluiten op de vraag in de markt. In de praktijk zien we inderdaad steeds meer samenwerkingsverbanden ontstaan van onderwijsinstellingen met bedrijven en overheden. Daarnaast zoeken de onderwijsinstellingen meer aansluiting bij onderzoeksinstituten, omdat de arbeidsmarkt steeds meer vraagt om medewerkers die toegepast onderzoek kunnen uitvoeren. Om het onderwijs ook beter te laten aansluiten bij de Twentse speerpunten Hightech, Nano en Smart Materials wordt momenteel in opdracht van Wim Boomkamp (voorzitter Raad van Bestuur Saxion) een Human Capital Route voor hoger opgeleiden geschreven. In de ontwikkeling van het arbeidsmarktplan 'Twente werkt door' is afstemming gezocht met de Human Capital Route, om een goede aansluiting van beide plannen te waarborgen.

Voldoende gekwalificeerde docenten

Goed onderwijs vraagt om uitstekende docenten. Opleidingsinstituten worden echter geconfronteerd met een tekort aan gekwalificeerde krachten en uitstroom van ervaren oudere medewerkers. Om toch over voldoende gekwalificeerde medewerkers te kunnen beschikken, nu en in de toekomst, moeten de instellingen inventief zijn. Zo wordt bijvoorbeeld geëxperimenteerd met combinatie-aanstellingen, waarbij docenten deels werkzaam zijn in een bedrijf (als medewerker of als ondernemer) en daarnaast lesgeven. Een dergelijke werkwijze heeft bovendien als meerwaarde dat de medewerker zich breder kan ontplooiën, beschikt over up-to-date vakkennis en een goed beeld heeft van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt.

Met name voor HBO en Universiteit geldt dat het niet alleen belangrijk is om voldoende mensen op te leiden binnen de regio, maar dat ook geïnvesteerd moet worden in het vasthouden van afgestudeerden. Hoger opgeleiden zijn immers mobieler dan lager opgeleiden. Het ziet er naar uit dat Twente de laatste jaren beter slaagt in het vasthouden van deze waardevolle groep. De 'braindrain' lijkt plaats te hebben gemaakt voor een 'braingain': niet alleen blijven meer Twentse hoogopgeleiden in de regio wonen, ook staat Saxion (na Maastricht en Fontys) op de derde plaats van de hogescholen met de meeste buitenlandse studenten. Nu moet geïnvesteerd worden in het voor de regio behouden van deze studenten na afloop van de studie. De Provincie Overijssel, de gemeente Enschede (namens de Netwerkstad), de Universiteit Twente en Saxion doen dit onder andere door op Kennispark Twente plaats te bieden aan startende ondernemers en spin-off bedrijven. Vanuit Kennispark worden zij gestimuleerd en gefaciliteerd. Daarnaast zal de regio moeten investeren in een goed woon- en werkklimaat.

6 Trends en knelpunten per sector in de Regio Twente

Sector Bouw¹⁷

Schets van de sector

Ongeveer 10% van alle bedrijven in Twente is werkzaam in de sector bouw. In totaal gaat het daarbij om 4.010 bedrijven. Het aantal bedrijven neemt nog ieder jaar toe, al is de groei minder sterk dan enige jaren geleden. In de bouw komen relatief veel kleine bedrijven (minder dan 5 medewerkers) voor. In totaal werken in Twente 23.760 mensen in de bouw. De sector is daarmee verantwoordelijk voor 8% van de totale Twentse werkgelegenheid.

De marktpositie van de Twentse bouw wordt door veel factoren beïnvloed. Denk bijvoorbeeld aan de instroom van flexibel arbeidspotentieel uit Oost-Europa en nieuwe vormen van aanbesteden en contracteren. Klimaatveranderingen vragen om bewuster gebruik van grondstoffen en het benutten van schone energiebronnen. Om de concurrentiepositie van de Twentse bouw te versterken en de werkgelegenheid te stimuleren zullen de verschillende partijen in de bouw meer samen moeten werken: innoveren, vernieuwen, kansen creëren.¹⁸

Ook de bouw heeft te maken met de vergrijzing. Opvallend zijn daarbij de grote verschillen in de diverse beroepsgroepen: de vergrijzing slaat hard toe bij de betonstaalvlechters en de machinisten, terwijl dit weer niet geldt voor de steigerbouwers en de stratenmakers. Helaas is het voor de beroepen die snel vergrijzen vaak moeilijk om nieuwe instroom te genereren. Het gevolg hiervan is dat het vakmanschap onder druk komt te staan. Tegelijk neemt de behoefte aan vakmensen juist toe: doordat mensen ouder worden en langer thuis blijven wonen, zijn vaak aanpassingen aan woningen nodig. Die aanpassingen variëren van het aanbrengen van een traplift tot het installeren van domotica.

Leeftijdsopbouw en gemiddelde leeftijd

De bouw is een snel vergrijzende sector. In 2000 was het percentage werknemers onder de 25 jaar 17% terwijl 9% ouder dan 55 jaar was. In 2011 liggen beide percentages rond de 16. Verwacht wordt dat deze trend van afname van het percentage jongeren en toename van het percentage ouderen zich de komende jaren voortzet. De leeftijdsopbouw en –ontwikkeling binnen de bouw in Twente wijkt daarmee niet af van het landelijk gemiddelde.

Instroom in opleidingen

De instroom in de mbo bouwopleidingen beleefde in 2008 een topjaar, maar door de crisis daalde in 2009 de instroom in de beroepsbegeleidende leerweg (bbl) van de bouwopleidingen niveau 2 al met bijna 40 procent, de infra-opleidingen volgden met een daling in 2010 toen ook daar de productie terug liep. Om aan de toekomstige vraag van gekwalificeerd personeel te kunnen voldoen moeten de bouw- en infra opleidingen het

¹⁷ Bronnen: Rapportage arbeidsmarkt- en onderwijsinformatie 2011, Fundeon; LISA 2011; Pioneering.

¹⁸ Bron: Pioneering

komende schooljaar bijna tienduizend leerlingen laten instromen. Dit aantal is alleen haalbaar als de opleidingen fors insteken op zij-instromers.

Werksessie

Vijfentwintig jaar geleden zijn in de bouw samenwerkingsverbanden opgericht om de crisis collectief aan te kunnen pakken. Op dit moment zijn er vooral individuele initiatieven. Het is dan ook de vraag in hoeverre bouwbedrijven daadwerkelijk de urgentie zien van de demografische ontwikkelingen. Er wordt onvoldoende naar de toekomst gekeken, innoveren op HR-gebied, bijvoorbeeld door te werken aan inzetbaarheid, doorstroommogelijkheden en deeltijdwerk, gebeurt nauwelijks. Er zijn bij de aanwezigen slechts twee projecten bekend die inspelen op het thema sociale innovatie: de EVC centra en het Loopbaantraject Bouw en Infra. Als de bouw niet in actie komt is het de vraag of de sector straks over voldoende mensen kan beschikken. Nu al heeft de sector moeite met het vasthouden van mensen: veel jonge medewerkers stromen na een paar jaar al weer uit.

Belangrijk is allereerst dat de bouw meer zicht krijgt op het benodigde arbeidspotentieel. Dat is echter lastig, omdat de sector in grote onzekerheid verkeert over de te verwachten productiecapaciteit. Pas als hierover meer bekend is, kan worden vastgesteld wat de discrepanties zijn tussen het huidige en het benodigde arbeidspotentieel, en wat er nodig is voor een betere afstemming.

Het duurzaam inzetbaar en vitaal houden van medewerkers is nu en in de toekomst een belangrijk aandachtspunt voor de bouw. Zoals in alle zware beroepen is er veel uitval, terwijl de wet- en regelgeving inzet op langer doorwerken. Een deel van de oplossing kan misschien gevonden worden in het bevorderen van intersectorale mobiliteit. In het noorden van het land neemt de grootmetaal medewerkers over van bouwbedrijven. De samenwerkingsverbanden zouden een belangrijke rol kunnen spelen bij het tot stand komen van dergelijke arrangementen. Een andere mogelijkheid is het inzetten van oudere medewerkers als docent in het onderwijs. Hierbij zou sprake zijn van een echte win-win situatie: oudere medewerkers krijgen zo een kans om fysiek minder zwaar werk te doen, het onderwijs kan haar docententekort als gevolg van de uitstroom van ouderen opvangen, en de studenten krijgen les van een vakdocent die goed bekend is met de dagelijkse praktijk van de bouw.

Sector Publieke dienstverlening ¹⁹

Schets van de sector

In dit arbeidsmarktplan wordt gesproken over de sector Publieke dienstverlening. Hier wordt onder verstaan de arbeidsvoorwaardelijke overheidssectoren zoals aangeduid in de Wet Privatisering ABP. Dat betreft de volgende clusters:

¹⁹ Bron: Trendnota arbeidszaken 2008

Openbaar Bestuur	Onderwijs en wetenschappen	Veiligheid
Rijk	Primair Onderwijs	Defensie
Gemeenten Provincies	Voortgezet Onderwijs	Politie
Rechterlijke Macht	Middelbaar Beroepsonderwijs	
Waterschappen	Hoger Beroepsonderwijs	
	Wetenschappelijk Onderwijs	
	Onderzoekinstellingen	
	Universitair Medische Centra	

In het verleden stonden de overheidssectoren bekend als stabiele omgeving, waar je een baan voor het leven had. Die tijd lijkt voorgoed voorbij, al wordt niet elk deel van de sector in gelijke mate of in hetzelfde tempo geconfronteerd met de toenemende dynamiek op de arbeidsmarkt. Zo is de onderwijssector zeer gevoelig voor demografische ontwikkelingen en voor de vak- en studiekeuze van leerlingen en studenten. Ook zijn er grote verschillen in de mate waarin men te maken heeft met bezuinigingen en beleidswijzigingen. Daarnaast stellen technologische veranderingen (zoals de opmars van internet en ICT-toepassingen) nieuwe eisen aan werknemers.

Personeel dat niet kan meegroeien of dat overtollig wordt door afstoting of wijziging van overheidstaken, moet elders (binnen of buiten de overheid) aan de slag kunnen. Dit betekent dat overheidswerknemers, net als werknemers in de marktsector, moeten investeren in hun inzetbaarheid. (Overheids)werkgevers zullen hen daartoe moeten faciliteren. Met middelen en tijd, maar ook met scholing en opleiding, functieroulatie en bewuste mobiliteit (niet alleen voor starters maar ook voor zittende medewerkers). Dat de overheid eigenrisicodrager is voor de werkloosheidslasten is hierbij een extra financiële prikkel. Bij dreigend ontslag moet actief worden geïnvesteerd in het begeleiden naar ander werk. Arbeidsvoorwaardelijke arrangementen kunnen dit ondersteunen (bijvoorbeeld mobiliteitstoelagen en loonsuppleties bij aanvaarding van lager betaald werk elders).

Over de afslanking in de sector Rijk is de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) met de bonden overeengekomen dat begeleiding van werk naar werk vooropstaat. Daarbij wordt uitdrukkelijk ook gekeken naar de mogelijkheid om overtollige ambtenaren in te zetten in het onderwijs, uiteraard rekening houdend met de bevoegd- en bekwaamheidseisen die aan docenten worden gesteld. Dit is een duidelijke breuk met de aanpak van het vorige kabinet, waarbij veel oudere overheidswerknemers vervroegd met pensioen zijn gegaan.

De vele bezuinigingen en reorganisaties binnen de sector hebben grote gevolgen. Zo zal het UWV in de komende jaren afscheid nemen van de helft van haar personeel. Dergelijke grote reorganisaties zijn niet gunstig voor het imago van de overheid als werkgever.

Leeftijdsofbouw en gemiddelde leeftijd

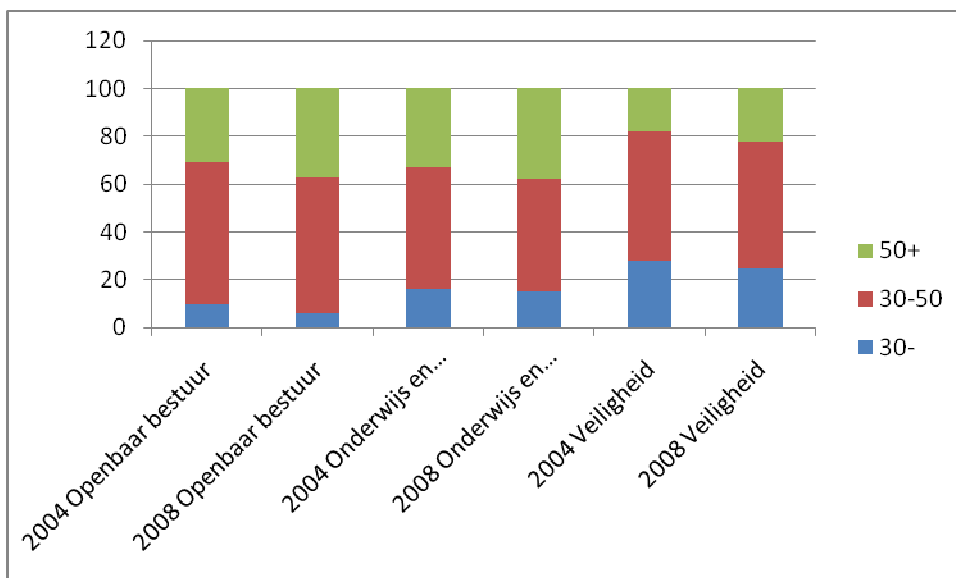
Ook in de publieke sector is de vergrijzing van de Nederlandse arbeidsmarkt zichtbaar: het percentage jonge medewerkers neemt af, het percentage ouderen groeit.

Aandeel medewerkers jonger dan 30 jaar (%)

	<u>2004</u>	<u>2008</u>
Openbaar bestuur	10%	6%
Onderwijs en wetenschappen	16%	15%
Veiligheid	28%	26%

Aandeel medewerkers van 50 jaar of ouder (%)

Openbaar bestuur	31%	37%
Onderwijs en Wetenschappen	33%	38%
Veiligheid	18%	22%



Ter illustratie: bij het ROC van Twente is de gemiddelde leeftijd 50 jaar, bij Saxion 46 jaar en bij de KvK 44 jaar. Het ROC verwacht tot en met 2020 een gemiddelde jaarlijkse uitstroom van 12%, waarbij met name het college Metaal, Elektro en Installatietechniek een grote uitstroom verwacht. Bij het UWV stromen binnen nu en tien jaar zeven van de tien medewerkers uit op basis van leeftijd.

Werksessie

De sterke vergrijzing van de sector resulteert de komende jaren in een grote uitstroom van oudere medewerkers. Dit kan gevolgen hebben voor de kwaliteit van de dienstverlening. Er is binnen de sector een sterke wens hier samen oplossingen voor te vinden.

Eén van de eisen die docenten aan hun werkomgeving stellen is baanzekerheid. De ontwikkelingen gaan echter meer naar werkzekerheid. Hieraan gerelateerd is de vraag naar de verhouding tussen het vast contractrisico ten opzichte van de flexschil.

Een andere trend binnen de publieke dienstverlening is dat de eisen die gesteld worden aan medewerkers hoger worden. Dit speelt met name in het HBO onderwijs, waar men steeds nadrukkelijker zoekt naar docenten met een academische opleiding, en zo mogelijk ook gepromoveerd. Niet alle docenten kunnen of willen dit niveau halen. Voor hen biedt het ROC dan kansen: daar liggen de eisen lager, en is sprake van een tekort aan docenten.

Bij de overheid is een van de grote uitdagingen het omgaan met de mismatch die ontstaat nu bezuinigd moet worden, terwijl tegelijk hoge eisen worden gesteld aan de kwaliteit van het werk. Hierdoor kunnen mensen die op de ene plek overtollig raken, lang niet altijd doorschuiven naar de plekken waar vacatures zijn. Dit leidt tot de paradoxale situatie dat mensen gedwongen uitstromen, terwijl elders vacatures onvervuld blijven. Om deze situatie zo goed mogelijk het hoofd te bieden heeft het ministerie van BZK het programma 'Beter werken in het openbaar bestuur' gestart. Dit programma bevat drie hoofdlijnen:

1. Oplossen acute problematiek en bevorderen arbeidsmobiliteit door het tot stand brengen van 'van-werk-naar-werk-netwerken'.
2. Voorkomen toekomstige tekorten en flexibiliseren arbeidsinzet door het inzetten op nieuwe concepten van werkgeverschap, waarbij ook over de grenzen van de eigen sector heen gekeken wordt.
3. Verhogen arbeidsproductiviteit en meer ruimte voor de professional door de vorming van netwerken van professionals die werken aan het vergroten van het innoverend vermogen van publieke organisaties.

Sector Technologie

Schets van de sector

Twente is op dit moment al één van de belangrijkste aandrijfmotoren van de Nederlandse kenniseconomie. Spelers op mondiaal niveau, zoals Grolsch, Norit, TenCate, Stork Fokker en Boeing, hebben hun basis in, of betrekken hun kennis en producten uit Twente. Dit is het resultaat van een bijzondere biotoop die de afgelopen 25 jaar is ontstaan. De kracht van de Twentse kennisregio zit in de bijzondere samenwerking van bedrijfsleven (MKB en industrie), onderwijs- en onderzoekinstellingen en overheid. Die samenwerking heeft inmiddels geleid tot het ontstaan van 750 hightech- en kennisintensieve bedrijven met in totaal zo'n 6500 banen. Opmerkelijk genoeg wordt de groei van deze bedrijven nauwelijks belemmerd door de huidige crisis.

Ook op landelijk niveau is Twente een belangrijke speler. De toonaangevende Nederlandse Hightech bedrijven hebben zich georganiseerd in het HighTech System Platform (HTSP) om relevante trends te kunnen analyseren en evalueren en deze, in overleg met kennisinstellingen en de overheid, te vertalen naar concrete acties. Twente is goed vertegenwoordigd in het HTSP met bedrijven als Panalytical, Thales en Demcon.

Binnen de topsector Hightech Systems & Materials (één van de negen topsectoren van het ministerie van EL&I) zijn in Oost Nederland 87.000 medewerkers werkzaam in 5575

bedrijven. In Twente zijn er 21.500 medewerkers werkzaam bij 1200 bedrijven (exclusief de Topsector Chemie), waarvan de meesten werkzaam zijn in machine- en apparatenbouw. In Twente en de Achterhoek is de concentratie High-end bedrijven groter dan in andere delen van Oost Nederland. In de 'Deloitte Fast 50' (indicator van de snelst groeiende technologiebedrijven) stonden in 2009 zeven Twentse bedrijven in de top 30.²⁰

Belangrijk is om vast te stellen dat de high tech bedrijven niet alleen werk bieden aan hoog geschoolde medewerkers. Zij zorgen weliswaar voor de innovaties, maar voor de uitvoering ervan hebben deze bedrijven medewerkers op bijvoorbeeld MBO niveau nodig. Ook bieden de high tech bedrijven werkgelegenheid aan allerlei ondersteunende en toeleverende bedrijven en diensten.

Leeftijdsopbouw en gemiddelde leeftijd

Cijfers over deze sector zijn lastig te vinden. De cijfers van brancheverenigingen in bijvoorbeeld de metaal en procestechniek geven onvoldoende informatie over de samenstelling van het personeelsbestand van de sector. De High Tech sector is een sector met een grote diversiteit aan bedrijven en heeft geen overkoepelende monitor. Aangezien veel bedrijven in deze sector nieuw zijn, en veelal zijn opgezet door recent afgestudeerden, kunnen we er vanuit gaan dat de gemiddelde leeftijd binnen deze sector betrekkelijk laag ligt.

Werksessie

Uit de enquête die de Technologie Kring Twente onder haar leden heeft gehouden blijkt dat er de afgelopen vier jaar 12% werkgelegenheidsgroei heeft plaatsgevonden. De komende vier jaar verwachten deze bedrijven 10.000 extra hoger opgeleide medewerkers nodig te hebben. Ze vrezen dat hiervoor niet voldoende kandidaten beschikbaar zijn: de instroom van studenten in het technologieonderwijs moet omhoog! Nu sluit het kennisniveau van beschikbare kandidaten vaak niet aan bij wat nodig is om innovaties te realiseren.

Als de bedrijven groeien ontstaat meer werkgelegenheid voor technici op MBO en HBO niveau en voor mensen met een alfa profiel. Om deze groei te realiseren hebben de bedrijven ondersteuning nodig, zowel bij het werven van medewerkers als bij het aansturen en opleiden van deze mensen. Het gaat daarbij zowel om het ontwikkelen van HRM beleid als om instrumenten.

Een ander knelpunt dat de bedrijven ervaren is dat buiten Twente te weinig bekend is over hen. Dit maakt het lastiger om mensen van buiten de regio aan te trekken. Naast bekendheid van de bedrijven, en de mogelijkheden die ze bieden voor een mooie carrière, is voor het aantrekken van mensen van buiten ook een aantrekkelijke woonomgeving van belang, zodat ook partners en familie van (internationale) werknemers de overstap naar Twente ondersteunen. Een arbeidsmarktbeleid staat dus niet los van andere regionale ontwikkelingen.

Om te voorkomen dat jong talent de regio verlaat moet gezocht worden naar manieren om hen te binden. Op dit punt zouden de bedrijven meer kunnen samenwerken, bijvoorbeeld bij

²⁰ Bron: Innovatiedriehoek, sleutel en schakel voor de toekomst van Nederland

het bieden van banen voor starters. Ook zouden ze samen de mogelijkheden die de sector biedt voor doorstroom en carrière in beeld kunnen brengen.

In de technologie sector is kennis van levensbelang. De bedrijven zijn daarom op zoek naar manieren om vakkennis zo te borgen dat die behouden blijft als medewerkers de organisatie verlaten.

Sector Zorg

Schets van de sector

De sector Zorg is een sterk groeiende sector: in 2000 waren er in Nederland 945.000 mensen werkzaam in deze sector, in 2010 waren dit er al meer dan 1,3 miljoen. Een groei van meer dan 35% in 10 jaar. Ook voor de komende jaren wordt groei verwacht. De personeelsvoorziening wordt dan ook als één van de grootste uitdagingen voor de sector zorg beschouwd, zeker ook gezien de steeds krappere arbeidsmarkt.

De groeiende personeelsbehoefte in de zorg wordt voor een belangrijk deel veroorzaakt door de vergrijzing: naarmate mensen ouder worden neemt de behoefte aan zorg toe, en meer ouderen betekent dus (veel) meer zorg. Tegelijk maken medisch-technische innovaties dat er ook meer kan in de zorg, en worden steeds meer mensen ingezet in de preventie. Om aan deze stijgende zorgvraag te voldoen dient het aantal zorgwerkers bij ongewijzigd beleid jaarlijks met ongeveer 3% te stijgen. De hoge kosten die gepaard gaan met deze ontwikkelingen staan echter ter discussie. Bezuinigingen op deze kosten zullen de groei van de personeelsbehoefte mogelijk in de toekomst wat afzwakken, maar de behoefte blijft groot. Ook omdat in de komende jaren een grote uitstroom van medewerkers te verwachten valt: de gezondheidszorg is sterk vergrijsd en een groot deel van de medewerkers gaat binnen niet al te lange tijd met pensioen. Het vinden van voldoende gekwalificeerde medewerkers is nu al een probleem, bij een toename van de personeelsbehoefte en een afname van het personeelsaanbod zal dit steeds moeilijker worden.

In Twente beheert de Werkgeversvereniging Zorg en Welzijn Oost Nederland (WGV) de belangen van de sector. De vereniging rekent Twente, Achterhoek, IJssel-Vecht, Stedendriehoek en Noordwest-Veluwe tot haar werkgebied. Zij publiceert regelmatig over de ontwikkeling in de personeelsbehoefte in haar gebied. De door WVG gepubliceerde grafiek, die hieronder wordt weergegeven, laat zien dat personeelsbehoefte in de sector in de komende vijftien jaar verviervoudigt, bij ongewijzigd beleid.

Ontwikkeling personeelsbehoefte in de zorg in Oost Nederland



Nu wordt echter de stap al gemaakt het zorgaanbod te verminderen. Voorbeelden zijn de WMO en de inhoud van basispakket zorgverzekering wat veranderd/verminderd. Onderdelen uit het pakket gaan naar de aanvullende verzekeringen (fysiotherapie, de pil, inhoud thuiszorg).

Leeftijdsopbouw en gemiddelde leeftijd

Uit cijfers over de subsector Verzorging en Verpleging, aangesloten bij de WGV Zorg en Welzijn Oost-Nederland, blijkt dat de gemiddelde leeftijd in deze subsector (Twente en Achterhoek samen) 43 jaar is. In 2011 is 48% van de medewerkers ouder dan 45 jaar. De sector vergrijsst snel: in 2004 was nog maar 35% ouder dan 45, een stijging van 13%. In 2016 is de verwachting dat 56% ouder is dan 45 jaar.

Instroom in opleidingen²¹

Hoewel de behoefte aan medewerkers in de zorg toeneemt, neemt het aantal leerlingen dat kiest voor een opleiding in de zorg af. Zo is het aantal derdejaarsleerlingen in de richting zorg van het vmbo in de periode 2004-2010 met 39% gedaald. Het aantal derdejaarsleerlingen in de theoretische leerroute is in dezelfde periode met 12% gedaald.

De effecten van een verminderende instroom in het vmbo zijn nog niet terug te zien in de instroomcijfers bij de mbo-scholen. De studentenaantallen daar blijven nog op peil, met name door zij-instromers (veelal volwassenen) en de groeiende inspanningen van de scholen om zittend personeel naar een hoger kwalificatieniveau op te leiden.

Het hbo probeert via nieuwe opleidingen en herinrichting van bestaande opleidingen in te spelen op de behoefte vanuit het werkveld. De bachelors gerontologie en gezondheid en techniek zijn daar voorbeelden van. Door de introductie van lectoraten worden onderzoek, innovatie en praktijk dichterbij elkaar gebracht. Een belangrijk speerpunt daarbinnen is het hele domein van de ouderenzorg.

²¹ Bron: Arbeidsmarktverkenning Twente, WGV Oost

Aansluiting bij het werkveld is hier essentieel om te kunnen garanderen dat ‘nieuwe’ opleidingen inspelen op de behoefte en helder is hoe de nieuwe beroepskrachten ingepast kunnen worden in het functiebouwwerk.

Werksessie

De WGV Oost heeft de afgelopen jaren actief beleid gevoerd op het thema ‘Vitaliteit en duurzame inzetbaarheid’. De werkvermogenmonitor speelde daarbij een belangrijke rol. Met deze monitor kan de vitaliteit van medewerkers worden gemeten. Opvallende uitkomst is dat er binnen alle leeftijdsgroepen een uitvalrisico is. Laag opgeleide 50+ ers vormen de belangrijkste risicogroep.

Als belangrijkste vraagstuk op de arbeidsmarkt ziet men het zorgen voor duurzame inzetbaarheid en vitaliteit op de Twentse arbeidsmarkt. Deze thema’s staan hoog op de agenda, zeker ook gezien het toenemende aantal nieuwe medewerkers dat de zorg jaarlijks nodig heeft. Om te kunnen blijven inspelen op de huidige arbeidsmarktknelpunten en –ontwikkelingen wordt investeren in duurzame inzetbaarheid als belangrijke voorwaarde gezien. Ook hecht men veel belang aan een goede analyse van de knelpunten: waar lopen individuele medewerkers tegenaan. Maar ook belemmeringen die gelden voor groepen medewerkers kunnen de start vormen voor nieuw beleid en activiteiten in een veranderende arbeidsmarkt.

In de sessie is ook gesproken over de verschillen tussen intra- en extramuraal werken en andere verschillen binnen de sector. Met name in de extramurale zorg en de langdurige zorg (Verpleeg- en verzorgingshuizen, Thuiszorg en de Gehandicaptenzorg) is het aantal deeltijdbanen groot. Gezien de pieken in benodigde inzet gedurende de dag (veel rond opstaan, aankleden etc., veel bij avondeten en naar bed gaan, minder tussendoor) zijn flexibele deeltijdbanen geliefd bij werkgevers. Voor medewerkers zijn dergelijke contacten echter niet altijd passend. Zo willen veel jongeren liever een contract van een grotere omvang, en hebben ouderen vaak weer andere wensen. Het zoeken naar contractvormen die voor alle partijen goed passen is een belangrijke uitdaging. Daarbij moet rekening worden gehouden met behoeften die per levensfase verschuiven, en met ruimte om de competenties van medewerkers op niveau te houden. Lukt dat niet, dan kan de sector zich hiermee uit de markt prijzen en het steeds moeilijker krijgen om medewerkers te werven en te behouden. De sector zal derhalve sterk moeten inzetten op innovatieve manieren van werken, zoals zelfroosteren, functieverbreiding, bredere inzetbaarheid en werken met een flexibele pool.

Bijlagen

Bijlage 1 - Literatuurlijst

Inzetten op duurzame inzetbaarheid	-	Eindevaluatie tijdelijke subsidieregeling stimuleren leeftijdsbewust beleid periode 2004 - 2010, ministerie SZW
Kamerbrief Arbeidsmarkt maart 2011		Ministerie VWS
Trend Watch 2011	-	COLO
Vergrijzing en krapte op de Twentse arbeidsmarkt	-	UWV themanummer
Landelijk arbeidsmarktprognoses	-	UWV
Werk maken van baan naar baanmobiliteit	-	SER advies mei 2011
Wet werken naar vermogen	-	Ministerie SZW
De kracht van Overijssel – Hoofdlijnen Akkoord	-	Provincie Overijssel
Krimpagenda Provincie Overijssel	-	Provincie Overijssel
Info over uitkeringsgerechtigden in Twente mrt 2011		POWI
Arbeidsmarktmonitoren Twente	-	POWI
Twente Index 2010	-	Regio Twente
Werkloosheid 45+ Arbeidsmarktregio Twente mrt 2011		UWV werkbedrijf
Herziene subsidiesystematiek Provincie Overijssel	-	Provincie Overijssel
De subsidiecalculator belastingdienst	-	UWV werkbedrijf en
PSI-Megatrends in de Bouw, 2008	-	Willem verbaan
Crisis en herstel in de bouwsector 2010	-	EIB
Presentatie van Fundeon werksessie bouw	-	Theo Andreae
Bouwen aan regio Twente	-	BMC
Presentatie van WGV Zorgsector Oost Nederland 2011		Martine Duenk
Integraal GezondheidsManagement	-	Werkgeversvereniging Zorg en Welzijn Oost-Nederland
Cijfers gezondheidszorg , zomer 2011		Rabobank
De Zorg Gazet		Werkvermogen in Limburg
Cijfers verschillende technologische sectoren, 2011		Rabobank
Arbeidsmarktmonitor 2010	-	OOM en A+O metalektro
Holland HighTech	-	Adviesteam Topteam Hightech systemen en Materialen
Positionpaper Hightech en Materialen NV	-	Innovatieplatform TwentePT en Oost
Vluchten kan niet meer	-	Advies van de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid

Bijlage 2 - Gesprekspartners

Begeleidingsgroep

H.G.M van Oldeniel	Saxion
Th. Windmulder	Regio Twente
M. Baltussen	Regio Twente

Projectgroep Arbeidsmarktplan TWEE

S. Baki	UWV landelijk
H. Bakker	MKB Midden
M. Baltussen	Regio Twente
H.J. Bieleman	Saxion kenniscentrum Gezondheid Welzijn en Technologie
L. Boeding	Gemeente Enschede
D. Brouwer	UWV/Werkplein
M. Duenk	Werkgeversvereniging Zorg en Welzijn Oost - Nederland
A.H. Gort-Pleiter	Calibris
B.J. Hermelink	UWV/Werkplein
R. Hofsté	Hegeman Bouwgroep BV
T.J. Masselink	VNO-NCW
P. Mollink	Regio Twente
A. van der Lof	Kamer van Koophandel
Th. van der Velde	Saxion
M. van Zutphen	TKT
H. Zomer	ROC van Twente

Werksessie Bouw

Th. Andreae	Fundeon
B. van Benthem	Uneto VNI
C. Geels	Hegeman Bouwgroep
R. ter Hoek	Bouwend Nederland
D. de Groot	Samenwerkingsverband BOVO
F. Ferrari	UWV
E. Laarman	Hegeman+
J. Ooms	ROC van Twente
R. van Raan	Plegt-Vos

Werksessie Publieke Dienstverlening

W. van Dalzen	Kamer van Koophandel
M. Littel	UWV werkbedrijf
J. Luitjens	Saxion
A. Michels	ROC van Twente
N. de Jong	ROC van Twente
E. Verschoor	Regio Twente

Werksessie Technologie

M.J.B. Laarman	Saxion
F. Lamers	Siemens
J. Meijer	Career Center Twente
L. Naarding	Micronit
B. Nijmeijer	Technologie Kring Twente
J. Sanders	Branche Servicepunt techniek
E. van Wijk	Twente Techniekagenda Onderwijs Arbeidsmarkt

Werksessie Zorg

C. Baart	ROC van Twente
H.J. Bieleman	Saxion kenniscentrum Gezondheid Welzijn en Technologie
P. Brekveld	Aveleijn SDT
D. Brouwer	UWV Werkplein
M. Duenk	Werkgeversvereniging Zorg en Welzijn Oost - Nederland
A. Gort	Calibris
E. Gosselink	Zorgcentrum De Posten
K. Tabak	Trivium Meulenbelt Zorg
B. van Veen	Zorgfederatie Oldenzaal

Anderen

A.H.M Amelink	Provincie Overijssel
P. Dillingh	Innovatie Platform Twente
K. Webbink	Regio Twente
P. Bijleveld	Saxion

Bijlage 3 - Overzicht projecten arbeidsmarktplan één**1) Stage in Twente**

Bij terugloop van het aantal stageplaatsen in het bedrijfsleven terugloopt lopen studenten in het beroepsonderwijs het risico dat zij hun opleiding niet of vertraagd afronden. Werkgevers hebben deze jongens en meisjes (straks) hard nodig. In Twente doet daarom iedereen mee om te zorgen dat er een stageplaats is voor elke student die er één nodig heeft.

2) Doorleren loont!

De school met diploma verlaten en stuiten op een arbeidsmarkt waar geen plek voor je is. Om te voorkomen dat afgestudeerden gedesillusioneerd langs de kant komen te staan, doet iedereen in Twente mee. Door het creëren en behouden van duale trajecten worden zowel op de korte als op de lange termijn de regionale werkgevers en de (toekomstige) beroepsbevolking van Twente gesteund.

3) Twee handen op één buik

Recent afgestudeerd of al jaren in dienst; een werkgever heeft behoefte aan personeel met de juiste competenties. Dat betekent dat naast onderwijsinstellingen ook bedrijven betrokken zijn bij de inhoud van opleidingen. In Twente doet iedereen mee om dit gezamenlijke belang handen en voeten te geven door nieuwe joint-ventures tussen bedrijven en onderwijsinstellingen te stimuleren en te ondersteunen.

4) De schakelaar van Twente

Het Mobiliteitscentrum Twente is begin 2009 voortvarend van start gegaan. In korte tijd is het de schakelaar van Twente geworden. Een transparant netwerk, waarin snel en doeltreffend geschakeld wordt ten behoeve van werkgevers en werknemers, is onmisbaar. In Twente doet iedereen mee om dit netwerk rond het Mobiliteitscentrum te doen groeien. Het streven is een duurzaam netwerk, dat ook in jaren van voorspoed zijn waarde bewijst.

5) Flexbedrijven

De afgelopen jaren werd duidelijk dat een krappe arbeidsmarkt werkgevers belemmert in hun ontwikkeling. Vanuit dit oogpunt is het van belang om de beroepsbevolking zowel kwalitatief als kwantitatief op peil te houden. In Twente doet iedereen mee om werknemers die nu hun baan verliezen en niet direct naar ander werk bemiddeld worden, fit te houden. Bij een aantrekkende economie zijn zij dan klaar om snel weer aan de slag te gaan.

6) Twentse trainees

Twente heeft met de aanwezige kennisinfrastructuur een uitstekende uitgangspositie om tot één van Europa's meest vooruitstrevende regio's te behoren. Wie gaat voor kennis, gaat voor mensen. Kennisintensieve werkgelegenheid vraagt om hoogopgeleide kenniswerkers. In Twente doet iedereen mee om deze mensen te halen en te behouden. Het Career Center Twente, Fast Forward en het traineeproject van Netwerkstad Twente slaan daarvoor de handen ineen.

7) Zicht op Twente

In Twente lopen tientallen activiteiten, projecten en programma's. Wat opvalt, is dat er veel vergelijkbare dingen gebeuren door veelal dezelfde partijen. Een in te stellen werkgroep Zicht op Twente zal daarom alle aangetroffen activiteiten in beeld gaan brengen. Deze inventarisatie wordt opgesteld, vervolgens geanalyseerd op samenhang, overlap, nut en noodzaak en daarna gepubliceerd en actueel gehouden.

Samenstelling en redactie 'Twente werkt door'

Marleen Baltussen, Regio Twente
Henny Harkema, Rohda project & adviesbureau
Sjiera de Vries, Sjiera de Vries HR Advies