

VISIE EN ROL REGIONAAL WERKBEDRIJF ZAANSTREEK-WATERLAND¹

Visie

Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt

Het ideale plaatje voor de arbeidsmarkt is dat er alleen sprake is van frictiewerkloosheid.

Werkloosheid die ontstaat doordat mensen van baan wisselen, een werkloosheid die noodzakelijk is om vacatures bij bedrijven tijdig in te vullen. We willen niet dat er mensen werkloos zijn omdat hun kwaliteiten niet aansluiten bij de vraag op de arbeidsmarkt.

De komende decennia zullen worden gekenmerkt door grote transitie's. De energietransitie, de overgang naar een circulaire economie, de digitale transitie, maar ook globalisering, vergrijzing en verstedelijking. Deze transitie's brengen grote verschuivingen in werkgelegenheid tussen sectoren en veranderingen in de aard en inhoud van het werk met zich mee. De laatste decennia leren ons dat deze veranderingen steeds sneller gaan. Er zal een groot beroep worden gedaan op het aanpassingsvermogen van de werknemer.

Met name de vergrijzing zal leiden tot een tekort aan arbeid. Zowel doordat de vraag toeneemt, als dat het aanbod afneemt. Hierdoor zal een beroep moeten worden gedaan op het deel van de arbeidsmarkt dat nu geen noodzaak ziet om actief te worden, maar dit wel kan.

Op korte termijn zien we dat er een tekort is aan personeel in de techniek, transport en logistiek, zorg, onderwijs en ict, terwijl er aan de andere kant mensen aan de kant blijven zitten omdat vaardigheden, die de arbeidsmarkt vraagt, ontbreken. In de tijd dat er per saldo een tekort aan aanbod is, is het erg teleurstellend om te zien dat er toch nog een grote groep niet aan het werk is. Dit zullen we niet volledig kunnen verhelpen. We streven er wel naar op termijn een goede aansluiting te hebben tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Waardoor op termijn er geen langdurige werkloosheid ontstaat door een verkeerde aansluiting op de vraag van de arbeidsmarkt en iedereen die kan werken ook actief deelneemt aan de arbeidsmarkt. Tijden van werkloosheid kunnen worden ingezet voor het verstevigen van de arbeidsmarktpositie door middel van training en scholing.

Veranderende aanpak

Onder andere door bovenstaande ontwikkelingen en situaties zijn er nieuwe inzichten op het te voeren arbeidsmarktbeleid. Eén van de nieuwe inzichten is dat we meer moeten werven op vaardigheden dan diploma's². Iedereen heeft talenten!

Om een betere aansluiting en daarmee meer plaatsingen te krijgen moet er zowel aan de vraagkant als de aanbodkant van de arbeidsmarkt actie worden ondernomen. Training en scholing in arbeidsvaardigheden spelen daarin een belangrijke rol. Daardoor maken werkzoekenden meer kans om duurzaam aan werk te komen en kan de personeelsbehoefte van werkgevers stabiel worden ingevuld. Door functies op basis van vaardigheden te formuleren kunnen schaarse kwaliteiten effectief worden ingezet en ontstaat er tegelijkertijd ruimte aan de onderkant van de arbeidsmarkt voor de inclusieve aanpak.

¹ Vastgesteld door de vergadering van het Regionaal Werkbedrijf op 22 december 2021

² Zie [Samen toewerken naar een meer skillsgerichte arbeidsmarkt \(ser.nl\)](#) voor een nadere toelichting.

Voor de werknemers in beroepen met krimp kunnen op basis van vaardigheden transitiepaden worden vormgegeven naar beroepen met groei. Door op een analytische manier te kijken naar beroepen en vacatures, wordt duidelijk welke functies matchen op competenties. Onnodig om te melden dat het voor een dergelijke aanpak nodig is dat de werkgevers hun vacatures gaan omschrijven in termen van vaardigheden en dat we van zowel de werkende als niet-werkende werkzoekende de vaardigheden in beeld krijgen. Om transitiepaden vorm te geven, zal het onderwijs naast het diploma gerichte onderwijs, passende opleidingsmodules moeten leveren die gevraagde vaardigheden bij werknemers en werkzoekenden activeren of ontwikkelen. Voor de groep die nu aan de kant zit is het van belang om onbenut talent in beeld te krijgen en hoe dat past bij de gevraagde talenten op de arbeidsmarkt.

Een tweede ontwikkeling in de veranderende aanpak is Leven Lang Ontwikkelen. Met de steeds snellere veranderingen op de arbeidsmarkt moeten werkgevers en werknemers investeren in de duurzame inzetbaarheid van medewerkers om hen tot hun pensioen gezond, gelukkig en bekwaam aan het werk te houden. Duurzame inzetbaarheid is van toepassing op de hele beroepsbevolking, dus zowel werkenden als werklozen.

Het meer denken in skills is een goede basis voor een systeem van Leven Lang Ontwikkelen. Door hierin te investeren groeien de skills van de werknemers mee met de sectorale en beroepsmatige veranderingen. Hierdoor ontwikkelen de werknemers skills die aansluiten op de vraag van de arbeidsmarkt.

Als regio kunnen we een programma opzetten waarmee het voor de werknemer en werkzoekende gemakkelijk is om zijn skills te ontwikkelen. Dit programma moet een drempelloos aanbod voor het Leven Lang Ontwikkelen realiseren. Drempelloos voor zowel de werkgever als de werknemer.

Een andere ontwikkeling die we zien is dat het Rijk steeds vaker landelijke afspraken maakt met arbeidsmarktpartijen en er van uit gaat dat diezelfde partijen in de regio ook afspraken maken. Het Rijk stelt tevens de middelen beschikbaar voor de uitvoering van die opdrachten door dezelfde regionale partners. Het Rijk gaat er daarbij vanuit dat de regio sterker samenwerkt op de terreinen die om een regionale aanpak vragen.

Rol Regionaal Werkbedrijf

Willen we in Zaanstreek-Waterland een slagvaardige arbeidsmarkt, waar vraag en aanbod op de arbeidsmarkt op elkaar aansluiten nu en in de toekomst dan vraagt dat inspelen op de hiervoor geschetste ontwikkelingen (arbeidsmarkt en aanpak). Als we dit willen dan vereist dat een goede samenwerking tussen bedrijfsleven, onderwijs en overheid. Er moet een zogeheten eco-systeem ontstaan tussen bedrijfsleven, vakbonden, onderwijs en overheid dat leidt tot een goede aansluiting tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. De opgave is tweeledig, de arbeidsparticipatie moet omhoog en de skills van het aanbod moeten aansluiten bij de vraag. In algemene zin zorgt de werking van vraag en aanbod voor passende oplossingen, maar niet in alle situaties en niet voor iedereen. Net als iedere markt heeft ook de arbeidsmarkt imperfecties. Deze kunnen het beste in regionale samenwerking worden opgelost. Daarom blijft het RWB uiteraard de partij die de Banenafpraak moet realiseren en faciliteren. Ook op andere imperfecties zet het RWB interventies in. De rol van het RWB is afspraken te maken waardoor imperfecties worden opgelost en de markt als systeem optimaal functioneert.

Het Regionaal Werkbedrijf Zaanstreek Waterland is een vertegenwoordiging van bedrijfsleven, de vakbonden, het onderwijs en de overheden (UWV en gemeenten). Dit maakt het RWB de geschikte

instantie om de samenwerking tussen genoemde partijen in de arbeidsmarktregio te regisseren. Dit vraagt om een herijking van de opdracht die het RWB voor zichzelf ziet.

Op termijn ontwikkelt de samenwerking zich tot een regionaal werkcentrum als spil in de regionale mobiliteitsinfrastructuur. Dit werkcentrum, dat zowel werkgevers, werkenden als werkzoekenden als klanten heeft, functioneert als een publiek-privaat samenwerkingsverband op de regionale arbeidsmarkt (en daarbuiten). Dit regionaal Werkcentrum is een netwerkorganisatie van de bestaande uitvoeringsorganisaties en creëert 1 loket als toegang tot ondersteuning op de arbeidsmarkt.

Het is de rol van de overheid (UWV, gemeenten) om kwetsbare werkzoekenden duurzaam aan het werk te helpen. Ook werkgevers, vakorganisaties en onderwijs hebben daarin een maatschappelijke verantwoordelijkheid. De rol van het RWB is afspraken te maken die door alle partijen “in de achterban” worden uitgevoerd. Het RWB heeft dus een collectieve verantwoordelijkheid. Tegelijk hebben de vertegenwoordigers een individuele verantwoordelijkheid naar de eigen achterban.

Niet alle ontwikkelingen zijn stuurbaar, daarnaast hebben ontwikkelingen tijd nodig. In medische termen er is zowel curatief als preventief beleid nodig. Het is goed om gezamenlijk vast te stellen hoe het regionaal werkbedrijf zijn rol kan pakken en wat daarvoor moet gebeuren. Zodat het RWB werkt aan een structureel goede aansluiting tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Op basis van dit gezamenlijke beeld kan daar beleid en uitvoering voor worden ontwikkeld. De uitvoering ligt bij de partners van het RWB.

Waarbij de basis van de visie wordt gevormd door de opvatting dat de arbeidsmarktproblematiek om een regionale aanpak vraagt maar ruimte biedt aan lokale uitwerking. Waarbij de autonomie van de deelnemende partners gewaarborgd blijft.

Missie statement Regionaal Werkbedrijf Zaanstreek-Waterland

Het regionaal werkbedrijf Zaanstreek-Waterland is de regisseur voor samenwerking op de arbeidsmarkt en creëert de randvoorwaarden voor een inclusieve arbeidsmarkt. Het werkbedrijf initieert samenwerking op de plekken waar de arbeidsmarkt imperfecties laat zien. Het werkbedrijf voert regie om nieuwe ontwikkelingen in gang te zetten met een consistente aanpak door de partners zodat imperfecties op de arbeidsmarkt verminderen. Het regionaal werkbedrijf duidt, bespreekt en geeft richting aan gewenste ontwikkelingen. De samenwerking in het werkbedrijf levert voordelen op voor de deelnemende partners, individueel en collectief, én bovenal voor werkzoekenden en werkgevers in de regio.

Randvoorwaarden

De rol van regisseur heeft implicaties voor de samenwerking binnen het RWB. De vrijblijvendheid neemt af en de verantwoordelijkheid neemt toe. Dit betekent dat we met elkaar de imperfecties op de arbeidsmarkt aanpakken. Dit vraagt om heldere vraagstukken met duidelijke besluiten en heldere verantwoording. De partners in het RWB plegen met elkaar inzet in menskracht en financiën om die rol en verantwoordelijkheid waar te maken. Zonder inzet en middelen kunnen we niet regisseren.

De hierna volgende agenda geeft de acties aan die het RWB naar de regisserende rol op de arbeidsmarkt brengt die over gaat in de vorming van het regionaal werkcentrum.



RWB Agenda

Korte Termijn (tot 1 jaar)

Organisatie

- Benoemen dossierhouders voor de verschillende dossiers
- Uitbreiding vertegenwoordiging bedrijfsleven met verschillende sectoren (bijvoorbeeld Zorg, Techniek, ICT, Bouw, Onderwijs als werkgever, etc.)
- Optimaliseren ketensamenwerking (zowel tussen WSP-LWL-RMT-jongerenloket-etc. als tussen Onderwijs-Bedrijfsleven-Overheid-etc.)

Beleid

- Impuls Perspectief op Werk door inzet extra menskracht
- Impuls Leer-Werk-Loket door inzet extra menskracht
- Sectorale insteek beleid
- Uitwerking skills-based benadering arbeidsmarkt
- Benoemen kansrijke sectoren en beroepen
- Transitiepaden van krimpende beroepen naar kansrijke beroepen formuleren en organiseren
- Ontwikkelen programma voor Leven Lang Ontwikkelen in Zaanstreek-Waterland

Middellange Termijn (tot 3 jaar)

Organisatie:

- Slagkracht door schaalvergroting
iedere werkgever, iedere werkzoekende met een vraag voor ondersteuning krijgen hetzelfde aanbod in Zaanstreek-Waterland
- Een herkenbaar regionaal werkcentrum voor alle arbeidsmarkt vragen en beleidsontwikkeling
- Intermediair tussen bedrijfsleven en onderwijs
- Sectorale denktank onderwijs-bedrijfsleven

Beleid:

- Introductie skills-based benadering arbeidsmarkt
(kan pas als er nationaal een skillstaal, ontologie, is afgesproken)
- Werkgevers ondersteunen met het formuleren van hun functies in skills termen
- Uitwisselbaarheid matching gegevens met private en publieke partijen
- Innovatie stimuleren voor betere arbeidsinpassing
- Beroepskeuze voorlichting kansrijke beroepen voor leerlingen en ouders
(vanaf het basisonderwijs, gebruik makend van initiatieven zoals Techlands voor techniek en PurmerValley voor ict, etc.)
- Samenwerking opstarten voor groeisectoren met PPS-en uit de MRA
- Impulsen voor verhogen arbeidsparticipatie
bijvoorbeeld: opleiding voor nuggers, taalcursussen voor allochtone vrouwen, kinderopvang, etc.

Lange Termijn (tot 5 jaar)

- Pool van begeleiders opzetten tbv moeilijk direct inpasbare werknemers bestaande uit jong gepensioneerden en werknemers in zware beroepen aan het einde van hun loopbaan.
- Regio CAO om intersectorale mobiliteit te ondersteunen