

Hoofdstuk 1 De knelpunten

De arbeidsmarktregio Groningen heeft te maken met een structuurprobleem. Over het algemeen geldt dat er te weinig werkgelegenheid is voor het aantal mensen dat wil werken. Het aanbod van werk dat er wel is kan niet ingevuld worden door de werkzoekenden. Dit probleem vraagt om een integrale aanpak. Met het beter faciliteren van het kwalificeren van medewerkers, wordt de inzetbaarheid van medewerkers vergroot. Dit versterkt ook de economische positie van de bedrijven in de regio en van de werknemers.

De arbeidsmarktregio Groningen kent verschillende knelpunten. Hierna worden deze beschreven en nader toegelicht:

- Een krimpende bevolking;
- Een sterk vergrijsde (en verdere vergrijzende) beroepsbevolking;
- Een kwalitatieve mismatch op de arbeidsmarkt. Er is bij de beroepsbevolking een te laag opleidingsniveau in verhouding tot het opleidingsniveau dat gevraagd wordt binnen sectoren waar kansen liggen op voor werk. Ook is het opleidingsniveau in sommige sectoren te laag om het werk in de bedrijven in de toekomst uit te kunnen blijven voeren zodat deze bedrijven hun concurrerende positie op markt kunnen behouden;
- Er is in het algemeen te weinig werkgelegenheid op korte termijn, waar veel van het werkloze arbeidspotentieel terecht kan. Dit geldt met name voor werkgelegenheid voor laaggeschoolden;
- Er is sprake van een hoog percentage niet werkenden. Een deel daarvan heeft een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Ook is er sprake van te weinig mobiliteit op de arbeidsmarkt;
- Er is sprake van het ontbreken van structurele samenwerking vanuit het bedrijfsleven binnen de arbeidsmarktregio;
- Binnen bepaalde sectoren, als de zorg, healthy ageing en energie, is er wel sprake van samenwerking. Dit betreft echter samenwerking op sectorniveau. De *intersectorale* regionale samenwerking op het gebied van mobiliteit is echter niet geborgd. De bestaande regionale samenwerkingsstructuur binnen het sociale zekerheidsdomein, is niet verbonden met het bedrijfsleven;
- Er is sprake van verschillende initiatieven die zorgen voor versnippering en verkokering;
- Op termijn is er gebrek aan personeel in de sectoren bouw (herstelwerkzaamheden in het aardbevingsgebied), ICT en op gebied van energie (o.a. windenergie).

Conjunctuur, beleid en demografische ontwikkeling

Op dit moment is het aanbod op de arbeidsmarkt in Groningen, mede als gevolg van de crisis, groter dan de vraag. Naast conjunctuur, zijn ook beleidsmatige aspecten als bezuinigingen en het verhogen pensioengerechtigde leeftijd van invloed op de beroepsbevolking evenals demografische ontwikkelingen.

Vergrijzing

- Door vergrijzing en ontgroening neemt het aantal mensen in de leeftijd 15 tot en met 65 jaar af, hetgeen leidt tot een krimpende beroepsbevolking. Dit maakt dat verwacht wordt dat op de middellange termijn het aanbod op de arbeidsmarkt onder druk komt te staan. Op kwalitatief gebied zijn er nu al problemen. De bevolking krimpt terwijl de vraag naar arbeid bij het aantrekken van de economie zal toenemen.
- De mate waarin vergrijzing zich voordoet, verschilt per sector. Naast de collectieve sector (24-28%), kennen de sectoren vervoer & opslag (22%) en bouw (18%) een groot aandeel 55-plussers. In tegenstelling tot de collectieve sectoren, profiteren deze sectoren de komende jaren van het aantrekken van de economische activiteit. Voor Noord-Nederland als geheel wordt is de vervangingsvraag in bovengenoemde sectoren significant. De wervingsbehoefte bij werkgevers in Groningen wordt dan ook mede bepaald door de vergrijzing die leidt tot een vervangingsvraag.
- Om dit knelpunt het hoofd te kunnen bieden, is het van belang dat de participatiegraad op peil blijft en in de toekomst verder groeit. In totaal telt Groningen bijna 47.000 werknemers ouder dan 55 jaar, die de komende tien jaar de arbeidsmarkt als gevolg van het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd verlaten. Een groot deel hiervan, 18.194 werknemers, zijn ouder dan 60 jaar en zullen op korte termijn de arbeidsmarkt gaan verlaten.

Opleidingsniveau op de arbeidsmarkt

Het Noorden heeft een kwetsbare arbeidsmarkt door een lager opleidingsniveau dan het landelijke. Binnen de beroepsbevolking is de groep met een MBO-achtergrond oververtegenwoordigd. Ook

veel ondernemers in Noord-Nederland hebben een MBO-opleiding als achtergrond. Kennisvalorisatie vanuit universiteiten en hogescholen naar MBO-ondernemers is geen vanzelfsprekendheid en verdient extra aandacht. Op de arbeidsmarkt wordt verwacht dat in de toekomst banen op MBO-niveau 2 en 3, als gevolg van automatisering en robotisering, gaan verdwijnen, waardoor er overschotten aan werkzoekenden op deze niveaus ontstaan. De werkgelegenheidsstructuur kent een groot aandeel banen in de quartaire sector (=de dienstverlening zonder winsttoegmerk, zoals openbaar bestuur, onderwijs, gezondheidszorg, maatschappelijke dienstverlening, defensie, openbare orde en sociale zekerheid). In het geval mensen uit deze sector hun baan verliezen, kunnen ze vaak niet in een vergelijkbare functie bij een ander bedrijf terecht, omdat de economie daarvoor te ijl is. Omliggende regio's kampen met dezelfde problemen en bieden daardoor ook geen perspectief. Het opleiden van werkenden is een behoefte die is geuit door verschillende werkgevers uit verschillende sectoren, waaronder ook de kansrijke sectoren als bouw, energie en chemie en zal leiden tot een verbetering van de duurzame inzetbaarheid.

Vervangingsvraag en uitbreidingsvraag

Door de toekomstige uitstroom van ouderen is het van belang voldoende gekwalificeerde opvolgers te hebben. Naast het zorgen voor voldoende aanbod om aan de vervangingsvraag, en een eventuele uitbreidingsvraag, te kunnen voldoen, is het van belang dat het huidige en toekomstige personeel over de juiste kwaliteiten beschikt om de economische kansen te kunnen benutten. Het grote aantal ouderen dat de komende jaren uitstroomt, betekent verlies van kennisdragers. Het is van belang tijdig te investeren in scholing en kennisoverdracht van ouderen. Opwaardering van het niveau van de werkenden of migratie is nodig, omdat de verdringing op lagere niveaus toeneemt anders toe zal nemen evenals het aantal inactieven op de arbeidsmarkt. De ontwikkelingen maken dat er aandacht moet zijn om te zorgen voor voldoende en een bij de vraag passend aanbod van werkenden en werkzoekenden. De uitbreidingsvraag zal vooral komen uit sectoren als energie, bouw en ICT en aanpalende sectoren.

Hoofdstuk 2 Kansen

De regeling staat open voor alle sectoren in de arbeidsmarktregio Groningen, In bepaalde sectoren zijn er echter meer kansen op werk dan in andere. Kansen zijn met name te vinden in de sectoren bouw, energie en chemie.

Uit onderzoek van het UWV blijkt dat er vooral een krappe arbeidsmarkt is voor technische beroepen of beroepen met een technisch component. Krapte doet zich ook voor bij uitvoerende technische functies als monteurs, procesoperators, CNC-verspaners, lassers en bij technisch kaderpersoneel (technici) als tekenaars, calculators, werkvoorbereiders. Voor de technici is MBO-4 het minimumniveau. Men zoekt in toenemende mate naar HBO-ers. Deze technische beroepen zijn direct te relateren aan kansrijke sectoren als chemie, bouw en energie. Het opleidingsniveau in de arbeidsmarktregio als geheel en met name in de sectoren chemie, bouw en energie sluit niet aan bij de toekomstige vraag.

Hieronder worden de kansen in en aantal sectoren nader toegelicht.

1. de bouwsector

De regio Groningen is de afgelopen periode geconfronteerd met bodemdaling in grote delen van de regio als gevolg van aardbevingen. Dit heeft grote impact op de bouwkundige staat van huizen en overige bebouwing. Specifiek voor de regio Groningen ontstaat er additionele werkgelegenheid door herstel- en preventie werkzaamheden als gevolg van aardbevingsproblematiek. De komende jaren moet schade aan gebouwen en objecten in beeld gebracht worden, aardbevingschade moet worden hersteld en er moeten preventieve maatregelen worden genomen. Ten behoeve van deze herstelwerkzaamheden zullen voor een belangrijk deel bedrijven in de regio worden ingeschakeld. Als gevolg van het feit dat nieuwe vooruitstrevende bouwtechnieken nodig zullen zijn in de vorm van bevestigingsbestendige bouwtechnieken zullen huidige werknemers moeten worden om- en bijgeschoold. Hier komt een kwalitatieve mismatch naar voren: de kwaliteiten van de huidige werkenden in de bouwsector zijn onvoldoende om de gevraagde werkzaamheden uit te kunnen voeren. Daarnaast moeten werknemers ook meer dan voorheen *verschillende* soorten werkzaamheden kunnen uitvoeren en moet daarvoor worden gekwalificeerd en gediplomeerd. De scholing in de bouw richt zich op het ontwikkelen van kwaliteiten die in de toekomst meer gaan worden gevraagd. Door de aanvulling in opleiding op het huidige niveau van de werkende, wordt de positie op de arbeidsmarkt vergroot. Dit geldt ook voor professionals die te maken hebben met

grondwerkzaamheden, bebouwde omgeving en infrastructuur (bijvoorbeeld, gemeenten, energiebedrijven, waterschappen etc.).

Tot slot speelt mee, dat de huidige omgeving- en demografische ontwikkelingen een ander type bouw en inrichting van woningen vraagt, bijvoorbeeld energiezuiniger bouwen en aandacht voor domotica (=huisautomatisering d.w.z. de integratie van technologie en diensten, ten behoeve van een betere kwaliteit van wonen en leven).

2. Energie

Noord-Nederland speelt een belangrijke rol in de transitie naar een nieuwe economie die minder afhankelijk is van fossiele energie. De noordelijke regio speelt op dit moment al een belangrijke rol als energieleverancier en ontwikkelaar van energietechnologie. Er is aandacht voor duurzame bronnen als wind, zon, biomassa en bodemenergie. In het rapport Switch (2014), de Noordelijke Energie Agenda worden vier versnellingspaden omschreven, waarmee de omslag naar duurzame energie moet worden gerealiseerd:

- 1) doorontwikkeling en uitrol van energiebesparingsmaatregelen en decentrale energieproductie;
- 2) nieuwe manieren van productie/opwekking, transport/distributie, opslag en levering energie;
- 3) innovatieroute gas o.a. door 'Biobased energy' en 'LNG in transport';
- 4) Offshore energy door wind-op-zee en energie uit water.

Het is de verwachting dat activiteiten in de genoemde versnellingspaden leiden tot extra werkgelegenheid in de gehele waardeketen van ontwerp, productie, installatie, onderhoud en dienstverlening. Het gaat om bestaande bedrijven die hun activiteiten uitbreiden en nieuwe vestigingen door spin out en start ups. Benodigd zijn opleidingen voor functies in de offshore wind en decentrale energieopwekking op minimaal MBO4-niveau.

3. Chemie

Het chemiecluster Eemsdelta is van cruciaal belang voor de werkgelegenheid in de regio Groningen. Het chemiecluster in Delfzijl ondergaat een overgang naar een bio-based economie, waarbij wordt ingezet op het ontwikkelen en vermarkten van nieuwe grondstoffen. De positie van de chemiebedrijven is verslechterd door concurrentie met landen waar de gas- en elektriciteitsprijzen relatief laag zijn. Zonder verdere acties zal het cluster Eemsdelta worden geconfronteerd met stagnatie en krimp met als gevolg een daling van de werkgelegenheid. De commissie Willems adviseert te investeren in kennis en ondernemerschap en in mensen, zowel in het huidig als toekomstig arbeidspotentieel.

Organisaties in het chemiecluster hebben aangegeven dat het noodzakelijk is het personeel op te scholen binnen de verschillende Vapro-niveaus. Vapro A is minimaal noodzakelijk om op het terrein in de Eemsdelta te mogen werken. In de Chemie is per heden sterk behoefte aan operators die zich opschalen naar Vapro B/C in verband met verwachte vraag en ontwikkeling in aard van werkzaamheden. Het omscholen binnen de Vapro-niveaus maakt dat werkenden bovendien breder inzetbaar zijn op de arbeidsmarkt. Dit versterkt bovendien hun toekomstige positie en de positie van bedrijven. Er moet extra worden ingezet op de op- en bijscholing van werknemers.

4. Industrie

In het rapport Regio in Beeld van het UWV (2014) staat vermeld, dat de totale industriële werkgelegenheid in Groningen in 2015 per saldo zal krimpen, maar dat in de sectoren chemie, metaal en voedingsindustrie tekorten zullen ontstaan op het gebied van operationeel personeel, zoals procesoperators, monteurs op hogere MBO-niveaus.

ICT-sector

Op dit moment is er frictie op de arbeidsmarkt met betrekking tot vraag en aanbod van specifieke ICT-functies, zowel in de ICT sector zelf als in organisaties met omvangrijke ICT-afdelingen. Op de lange termijn worden fricties op de arbeidsmarkt verwacht als gevolg van de vergrijzing van het personeel in combinatie met ontgroening. Daarnaast heeft de sector met een kwalitatief probleem te maken. Het zittend personeel beschikt over MBO-niveau en werkgevers hebben behoefte aan HBO-opgeleiden. Het gevraagde kennisniveau en de vaardigheden zullen als gevolg van snelle opeenvolgende ICT-ontwikkelingen veranderen, waardoor het mogelijk wordt dat er enerzijds kwalitatieve tekorten ontstaan en aan de andere kant overschotten zijn. De sector wil zich richten op het inzetbaar houden van personeel en sectorale en intersectorale mobiliteit.

Daarnaast zijn er als gevolg van het invoeren van regie en outsourcing negatieve effecten op de werkgelegenheid. Mensen raken hun baan kwijt of dreigen hun baan te verliezen. Er dienen maatregelen komen gericht op het bevorderen van mobiliteit. Nieuwe ICT-trends hebben impact op de uit te voeren werkzaamheden en de te ontwikkelen competenties van medewerkers. De ICT-functies op MBO-niveau staan onder druk. Specifieke MBO-maatwerktrainingen moeten MBO 'ers met potentie mogelijkheid geven om door te groeien.

De vraag van werkgevers in de sectoren chemie, energie, bouw en ICT richt zich op minimaal MBO4+ niveau. Het aanbod (grote groep MBO 2-3) is daarin te beperkt om aan de toekomstige vraag te voldoen. Onder meer scholing is dus noodzakelijk om het kwalificatieniveau omhoog te krijgen en te kunnen voldoen aan de vraag.

Hoofdstuk 3 Overige

Overheidssector

De overheidssector zorgt in de arbeidsmarktregio Groningen voor veel werkgelegenheid. Het betreft zowel Rijksdiensten, de provinciale overheid als de lokale overheden. Door afnemende budgetten en toenemende taken (decentralisaties) ondergaat de publieke sector momenteel een enorme omslag. Op de langere termijn speelt tevens mee dat door de aangekondigde regionale herindeling gemeenten meer gaan samenwerken en mogelijk ander type werkzaamheden moeten uitvoeren. Er is behoefte aan maatregelen om mobiliteit te bevorderen, maar op termijn ook aan de versterking van de overheid als aantrekkelijke werkgever, investeren in zittend personeel en gezond blijven werken.

Naast vergrijzing, daling aantal vacatures en kwalitatieve mismatch is er sprake van verlies van kwaliteit en innovatiekracht door afnemende budgetten voor scholing, geen flexibiliteit en mobiliteit in het personeelsbestand. Er ontstaat overcapaciteit van ongeveer 10% van het totale personeelsbestand als gevolg van het efficiënter inrichten van processen en het verdwijnen van eenvoudig, routinematig werk verdwijnt, waardoor er werk voor mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt.

Bronnen:

- Ruimtelijke concentratie Mbo-afgestudeerden (SER Noord-Nederland, 2014)
- Skills audit regio Groningen- Drenthe (Ecorys, 2013)
- Macro Economische Verkenning Noord-Nederland (SER Noord-Nederland, juni 2014)
- Gegevens CAB Groningen, 2014
- Regio in Beeld, Groningen (UWV oktober 2014)
- Businessplan Epi- centrum, 2014 (Alfa College, RUG, Hanzehogeschool en de NAM)
- Energiemonitor Noord-Nederland versie 3.0 (E&E advies, 2014)
- Chemiecluster op stoom (Commissie Willems, maart 2014)
- rapport Switch (2014), de Noordelijke Energie Agenda