



RW-POA
Rivierenland



FruitDelta
Rivierenland

Agenda Onderwijs en Arbeidsmarkt Regio Rivierenland 2021 - 2025

Naar een toekomstbestendige arbeidsmarkt



Managementsamenvatting

In dit rapport treft u een strategische meerjarenagenda onderwijs en arbeidsmarkt voor de arbeidsmarktregio Rivierenland. De agenda betreft de periode 2021 tot en met 2025.

Deze agenda is opgesteld vanuit de behoefte van partners van RW-POA Rivierenland die met elkaar hebben afgesproken om in samenwerking deze strategische agenda te ontwikkelen.

De afgelopen jaren is er al veel gebeurd om een optimaal functionerende arbeidsmarkt te realiseren en ook op dit moment gebeurt er veel in de regio. Deze agenda sluit daar bij aan, versnelt en intensiveert. Om de komende jaren concrete resultaten te kunnen boeken is focus en richting nodig op wat we gaan doen. Deze focus en richting willen we aanbrengen met deze strategische agenda. Zodat iedereen in Rivierenland kan blijven meedoen en meedelen in de maatschappelijke welvaart.

Ambitie agenda

In deze agenda hebben we de ambitie geformuleerd dat we in 2025 een toekomstbestendige arbeidsmarkt zijn waar alle mensen hun talenten benutten, zich blijven ontwikkelen en kunnen meedoen, en waar bedrijven over voldoende en passend gekwalificeerde medewerkers kunnen beschikken.

Doel agenda

Deze ambitie kan alleen gezamenlijke gerealiseerd worden. Dit vraagt om een focus van alle partners om de eigen inzet te richten op de ambitie van de strategische agenda en commitment te tonen aan de gezamenlijk geformuleerde centrale uitdagingen daarbinnen.

Het doel van deze agenda is dan ook het vormen van een richtinggevend kader voor de projecten die we binnen de regio Rivierenland oppakken op het terrein van onderwijs en arbeidsmarkt. Hierin spreken we (de gezamenlijke partijen in de regio) af, waar onze focus ligt voor wat betreft onze ambities en inspanningen op het terrein van onderwijs en arbeidsmarkt en wat we hierop met elkaar willen bereiken. We committeren ons aan het realiseren van de gezamenlijk beoogde resultaten.

Leidende principes

Bij deze agenda hanteren wij een aantal waarden die algemeen sturend zijn bij de uitrol van de agenda. Het gaat hier om de volgende leidende principes:

- Perspectief op werk voor het gehele arbeidspotentieel;
- Lerende community en zichtbaarheid van parels in de regio/mooie initiatieven;
- Leven lang ontwikkelen over de sporen heen;
- Voortbouwen op wat goed werkt: verbinden en versterken van bestaande succesvolle initiatieven.

Belangrijkste conclusies analyse

- Mismatch tussen vraag en aanbod:
 - kwalitatieve mismatch tussen vraag en aanbod door veranderend werk;
 - kwantitatieve mismatch tussen vraag en aanbod door grote vervangingsvraag;
 - uitbreidingsvraag moeilijk te voorspellen.
- Groeiende vervlechting van onderwijs en arbeidsmarkt:
 - Bedrijven en onderwijs als co-makers van kwalificeringsprocessen;

- Kansen voor praktisch geschoolde werkenden met nieuwe vormen van leren in de praktijk;
- Nieuw talent binden aan Rivierenland als werkregio.
 - Voor de regionale arbeidsmarkt benodigde jongvolwassenen trekken de regio uit;
 - voor de regionale arbeidsmarkt benodigde werkenden die wonen in de regio, werken buiten de regio.

Vier sporen voor de strategische agenda

Op basis van de analyse van de arbeidsmarkt en het onderwijs in Rivierenland gecombineerd met maatschappelijke ontwikkelingen zijn we tot de volgende vier sporen gekomen voor de strategische agenda:

- **Spoor 1: Beschikbaarheid van talent**

Aanpak van het kwantitatieve en kwalitatieve tekort aan talent door het beter ontsluiten van onbenut leer- en werkpotentieel en onderwijslagen beter op elkaar aan te helpen sluiten.

- **Spoor 2: Wendbaarheid en behoud van talent: de werknemer, werkgever en het onderwijs**

Talentontwikkeling en duurzame inzetbaarheid van werknemers: een leven lang ontwikkelen, het beter aansluiten van onderwijs op het bedrijfsleven en inzet op behoud en vitaliteit van werknemers.

- **Spoor 3: Inclusief talent**

Groepen met een afstand tot de arbeidsmarkt ontsluiten voor het bedrijfsleven: iedereen heeft talent en iedereen is nodig.

- **Spoor 4: Randvoorwaardelijke thema's**

Verbinding van arbeidsmarkt en onderwijs met andere beleidsterreinen ten behoeve van elkaar beïnvloedende factoren.

Vervolgproces

De planning is om na de zomer van 2021 een uitvoeringsagenda vast te stellen. Dit doen we niet voor maar *met* de partners. Er worden meerdere sessies belegd, te beginnen op 29 juni 2021. In de sessies werken we gezamenlijk toe naar de prioriteiten van speerpunten en acties: waar moet aandacht (en middelen) van RW-POA en het ondersteunende programmabureau naar toe. Op basis daarvan wordt een praktisch uitvoeringsplan geformuleerd inclusief voorstel voor regie op realisatie, organisatie en monitoring.

Inhoud

Managementsamenvatting	2
1. Inleiding.....	5
2. Ambitie en doel van de strategische agenda.....	8
3. Onze arbeidsmarkt in Rivierenland.....	9
3.1 Aanbod van werknemers in Rivierenland	9
3.2 Vraag naar werknemers in Rivierenland	12
3.3 Impact Corona op de werkgelegenheid in Rivierenland.....	17
3.3 Onderwijs in Rivierenland.....	20
3.5 Maatschappelijke invloeden en ontwikkelingen	25
3.6 Verbinding vraag, aanbod, onderwijs en maatschappelijke invloeden	26
4. SWOT-analyse arbeidsmarkt Rivierenland	29
5. Uitdagingen arbeidsmarkt Rivierenland: onze regionale agenda.....	33
5.1 Van analyse naar regionale agenda.....	33
5.2 Leidende principes	35
5.3 Randvoorwaarden voor een goed functionerende arbeidsmarkt.....	36
5.4 Regionale agenda Onderwijs en Arbeidsmarkt.....	38
Bijlage 1. Literatuurlijst.....	42
Bijlage 2. Geïnterviewde personen	43
Bijlage 3. Overzicht bestaande projecten.....	46

1. Inleiding

Rivierenland is een van de meest karakteristieke streken van ons land met boomgaarden, tuinbouw, logistiek, het unieke landschap, een rijke cultuurhistorie en een prettig woonklimaat.

Van oudsher zijn de inwoners harde zelfredzame werkers met veelal een praktisch geschoolde achtergrond¹. Door vooral technologische ontwikkelingen verandert onze arbeidsmarkt echter in snel tempo en moeten we zorgen dat onze arbeidsmarkt toekomstproof wordt. Zodat iedereen in Rivierenland kan blijven meedoen en meedelen in de maatschappelijke welvaart. Dit vraagt om het versterken van onze krachten en het aanpakken van onze kwetsbaarheden. Gezamenlijk met alle partijen in de regio.

Strategische meerjarenagenda

De afgelopen jaren is er al veel gebeurd om een optimaal functionerende arbeidsmarkt te realiseren en ook op dit moment gebeurt er veel in de regio. Deze agenda sluit daar bij aan, versnelt en intensiveert.

In deze agenda hebben we de ambitie geformuleerd dat we in 2025 een toekomstbestendige arbeidsmarkt zijn waar alle mensen hun talenten benutten, zich blijven ontwikkelen en kunnen meedoen, en waar bedrijven over voldoende en passend gekwalificeerde medewerkers kunnen beschikken.

Deze ambitie wordt in de voor u liggende Regionale Agenda Onderwijs en Arbeidsmarkt nader uitgewerkt en vormgegeven door de inzichten en ideeën van ondernemers, onderwijs- en kennisinstellingen en overheden die zich binnen de regio gezamenlijk willen inzetten voor realisatie van een Rivierenlandse arbeidsmarkt die toekomstproof is en hier een bijdrage aan willen leveren.

Focus hierbij ligt om het in gezamenlijkheid - volgens het 'learning community' principe - voortbouwen op succesvolle bestaande initiatieven, programma's en projecten in Rivierenland die er toe doen. Dit doen we door in te zetten op verbinding en samenhang met een duidelijke focus op de belangrijkste aandachtspunten voor de regionale arbeidsmarkt én op het versterken van de kwaliteiten van de regio.

De strategische agenda is vooral bedoeld om activiteiten zo in te richten, dat ze bijdragen aan onze gezamenlijke ambitie.

Werkwijze

Om tot deze agenda te komen is allereerst op basis van deskresearch en input van het programmabureau RW-POA Rivierenland een eerste analyse van de arbeidsmarkt en het onderwijs in Rivierenland opgesteld. Hiervan is een 'praatplaat' gemaakt ten behoeve van daarop volgende interviews met inhoudelijke experts en arbeidsmarkt- en onderwijspartijen in de regio. Op basis hiervan is de analyse nader bijgesteld en aangescherpt en is een eerste opzet van de meerjarig agenda opgesteld. Deze eerste opzet van de agenda is vervolgens naar alle geïnterviewde partijen gestuurd voor eventuele aanvullende opmerkingen. Na de verwerking hiervan is als laatste toegevoegd wat gewenste resultaten zijn van de agenda, de te nemen vervolgstappen en op welke wijze de realisatie van de agenda gemonitord kan worden.

¹ De termen laag- en hoogopgeleid geven niet goed weer wat het eigenlijke verschil is tussen de twee. Bovendien is het een niet beter dan het ander, terwijl dat in dit onderscheid wel zo lijkt. Daarom hanteren wij in de agenda een meer passend alternatief: 'theoretisch geschoold' i.p.v. hoogopgeleid en 'praktisch geschoold' i.p.v. laagopgeleid.

Ter besluitvorming is vervolgens de agenda voorgelegd aan het Partneroverleg en het Portefeuilleberaad van het RW-POA Rivierenland, waarna de agenda door het Bestuurlijk Overleg van het RW-POA is vastgesteld.

Verbinding met andere beleidsterreinen

De arbeidsmarkt en het onderwijs staan niet op zichzelf. Er is een wederzijdse beïnvloeding met andere beleidsterreinen zoals economie, milieu, huisvesting, ruimte en maatschappelijke ontwikkelingen. Deze agenda wordt dan ook in verbinding met andere beleidsterreinen gerealiseerd en afgestemd.

Leeswijzer

Hoofdstuk 2 beschrijft het doel van deze agenda: het vormen van een richtinggevend kader voor de projecten die we binnen de regio Rivierenland oppakken op het terrein van onderwijs en arbeidsmarkt. Hierin spreken we (de gezamenlijke partijen in de regio) af, waar onze focus ligt voor wat betreft onze ambities en inspanningen op het terrein van onderwijs en arbeidsmarkt en wat we hierop met elkaar willen bereiken. We committeren ons aan het realiseren van de gezamenlijke beoogde resultaten.

In **hoofdstuk 3** worden de bevindingen uit de deskresearch en interviews weergegeven vanuit het aanbod van werknemers, de werkloosheid, de vraag naar werknemers (werkgelegenheid), het onderwijs en maatschappelijke invloeden en ontwikkelingen. Afsluitend worden deze met elkaar verbonden. Belangrijke aandachtspunten voor de regio zijn:

- Een kwalitatieve mismatch tussen vraag en aanbod op de regionale arbeidsmarkt, vooral door snel veranderend werk onder invloed van technologische ontwikkelingen gecombineerd met een relatief praktisch geschoolde bevolking.
- Een kwantitatieve mismatch tussen vraag en aanbod op de regionale arbeidsmarkt, vooral door vergrijzing, ontgroening en op termijn een grote vervangingsvraag.
- Een groeiende vervalting van onderwijs en arbeidsmarkt en publiek-private samenwerkingen die kansen biedt voor versterking van de grote groep praktisch geschoolde werkenden en werklozen in de regio en voor mbo+-jongeren.
- Het aantrekken en/of behouden van theoretisch geschoolde jongvolwassenen en buiten de regio werkende theoretisch geschoolde inwoners van Rivierenland.

Hoofdstuk 4 toont vervolgens een brede analyse van de regio vanuit arbeidsmarktperspectief (de SWOT) die gebaseerd is op de bevindingen uit de deskresearch en de interviews.

In **hoofdstuk 5** worden vervolgens de belangrijkste aandachtspunten en de bijbehorende strategie bepaald voor de agenda. Deze is als volgt opgebouwd:

- de belangrijkste uitdagingen voor de arbeidsmarkt in Rivierenland ingedeeld volgens vier sporen:
 - Spoor 1: Beschikbaarheid van talent
 - Spoor 2: Wendbaarheid en behoud van talent: de werknemer, werkgever en het onderwijs
 - Spoor 3: Inclusief talent
 - Spoor 4: Randvoorwaardelijke thema's

- De leidende principes (vanuit input uit de interviews) die over de vier sporen heen gelden en bestaan uit waarden die algemeen sturend zijn bij de vertaling naar en uitvoering van het uitvoeringsplan:
 - Perspectief op werk voor het gehele arbeidspotentieel (alle vier de sporen);
 - Lerende community en zichtbaarheid van parels in de regio/mooie initiatieven;
 - Leven lang ontwikkelen over de vier sporen heen;
 - Voortbouwen op wat goed werkt: verbinden en versterken van bestaande succesvolle initiatieven.
- Randvoorwaarden voor een goed functionerende arbeidsmarkt:
 - Bereikbaarheid bedrijven en onderwijs;
 - Regiomarketing: Rivierenland als werk- en investeringsregio;
 - Aantrekkelijkheid van de regio voor jongvolwassenen.
- De regionale agenda onderwijs en arbeidsmarkt opgedeeld in de vier sporen met daarin per spoor de uitdagingen, speerpunten en beoogde resultaten.

Vervolg

Op basis van deze agenda zal een uitvoeringsplan opgesteld worden als doorvertaling van de strategische agenda. Dit uitvoeringsplan geeft handen en voeten aan de hoofdlijnen die zijn vastgelegd in de strategische agenda en benoemt de werkwijze en voorgenomen concrete inzet, acties en tijdpad.

2. Ambitie en doel van de strategische agenda

De strategische agenda is ontstaan vanuit de behoefte van partners van RW-POA Rivierenland. Deze partners hebben afgesproken om in samenwerking deze strategische agenda te ontwikkelen. Met deze agenda wordt hieraan invulling gegeven, waarbij we onze ambitie als volgt hebben geformuleerd:

De ambitie van deze agenda:

We willen in 2025 een toekomstbestendige arbeidsmarkt te zijn waar alle mensen hun talenten benutten, zich blijven ontwikkelen en kunnen meedoen, en waar bedrijven over voldoende en passend gekwalificeerde medewerkers kunnen beschikken.

Deze ambitie kan alleen gezamenlijke gerealiseerd worden. Dit vraagt om een focus van alle partners om de eigen inzet te richten op de ambitie van de strategische agenda en commitment te tonen aan de gezamenlijk geformuleerde centrale uitdagingen daarbinnen.

Het doel van deze agenda:

Het vormen van een richtinggevend kader voor de projecten die we binnen de regio Rivierenland oppakken op het terrein van onderwijs en arbeidsmarkt. Hierin spreken we (de gezamenlijke partijen in de regio) af, waar onze focus ligt voor wat betreft onze ambities en inspanningen op het terrein van onderwijs en arbeidsmarkt en wat we hierop met elkaar willen bereiken. We committeren ons aan het realiseren van de gezamenlijk beoogde resultaten.

3. Onze arbeidsmarkt in Rivierenland

In dit hoofdstuk is informatie gebundeld over de (potentiële) beroepsbevolking, de arbeidsparticipatie, werkloosheid, economische kenmerken van de regio, werkgelegenheid, onderwijs en de verbinding tussen vraag, aanbod en onderwijs. Op basis van deze informatie ontstaat inzicht in de structuur van en dynamiek op de arbeidsmarkt van Rivierenland.

3.1 Aanbod van werknemers in Rivierenland

Samenvattend kan het volgende gesteld worden:

- een gemengde beroepsbevolking van oorspronkelijke Rivierenlanders, jonge gezinnen die vanuit de Randstad naar de regio zijn verhuisd en arbeidsmigranten;
- meer woon- dan werkregio;
- een vooral praktijkgeschoolde regio van zelfredzame harde werkers;
- relatief lage werkloosheid in Rivierenland;
- goede arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking.

Onderstaand wordt dit nader toegelicht.

Een gemengde beroepsbevolking van oorspronkelijke Rivierenlanders, jonge gezinnen die vanuit de Randstad naar de regio zijn verhuisd en arbeidsmigranten

➤ *Groeiend inwonersaantal door geboorte en migratie*

Het aantal inwoners in Rivierenland is in de afgelopen jaren gegroeid door geboorte en migratie. Rivierenland telt bijna 250.000 inwoners. De bevolkingsdichtheid bevindt zich ruim onder het nationale gemiddelde. De bevolkingsopbouw wijkt af van de rest van Nederland. Er zijn meer 0-19 jarigen en minder 20-65 jarigen in de regio. Veel jongeren verlaten echter – na het verlaten van het voortgezet onderwijs – hun geboortestreek en gaan wonen in steden buiten de regio. Dat vertrek wordt deels gecompenseerd doordat jonge gezinnen vanuit de Randstad naar de regio verhuizen en door Oost-Europese arbeidsmigranten, die niet alleen in de fruitteelt, maar ook in de distributiecentra vaak werk vinden. Door migratie blijft de beroepsbevolking tot 2025 op peil. Daarna zal deze naar verwachting krimpen. De negatieve invloed van de Coronacrisis zal nog moeten blijken. In ieder geval overlijden momenteel in vrijwel alle gemeenten meer mensen dan er geboren worden. Dat heeft volgens het CBS vooral te maken met de oversterfte door Corona.

➤ *Uitdaging om jongvolwassenen² vast te houden in de regio bij instroom op de arbeidsmarkt*

We zien dat relatief veel (theoretisch geschoolde) jongvolwassenen uiteindelijk terecht komen buiten de regio Rivierenland. Genoemde mogelijke oorzaken:

- Omdat er geen hbo of universiteit in de regio is, gaan jongeren naar school buiten de regio, raken meer georiënteerd op de regio waar ze studeren en soms ook naar verhuizen.

² Een jongvolwassene is iemand van ongeveer tussen de 15 en 25 jaar oud. In deze periode veranderen jongeren in volwassenen. Niet alle jongeren worden zonder moeite volwassen. Lichamelijk en zeker psychisch zijn zij nog niet volgroeid.

- Doordat wonen in Rivierenland steeds aantrekkelijker wordt, wordt het steeds lastiger voor jongvolwassenen om in concurrentie met langer werkenden (met meer financiële mogelijkheden) een koopwoning te vinden.

➤ *Toenemend onbenut arbeidspotentieel*

De cijfers omtrent de beroepsbevolking wijken nauwelijks af van het landelijke gemiddelde.

Van de bijna 250.000 inwoners van Rivierenland, behoren eind juni 2020 187.000 inwoners tot de potentiële beroepsbevolking (15 tot 75-jarigen). Dat is bijna 75% van het totaal aantal inwoners.

Van de potentiële beroepsbevolking zijn 128.000 mensen aan het werk (68%). Ongeveer 1/3 werkt in een flexibel contract en 2/3^e in een vast contract. 6.000 mensen zijn werkloos.

Daarnaast staan er 14.000 mensen van de potentiële beroepsbevolking (7%) aan de kant die (meer uren) willen werken, maar niet actief op zoek zijn. Het zogenaamde onbenut arbeidspotentieel (de oranje blokken in het onderstaande plaatje).

➤ *Een groot aandeel arbeidsmigranten³ in de regio*

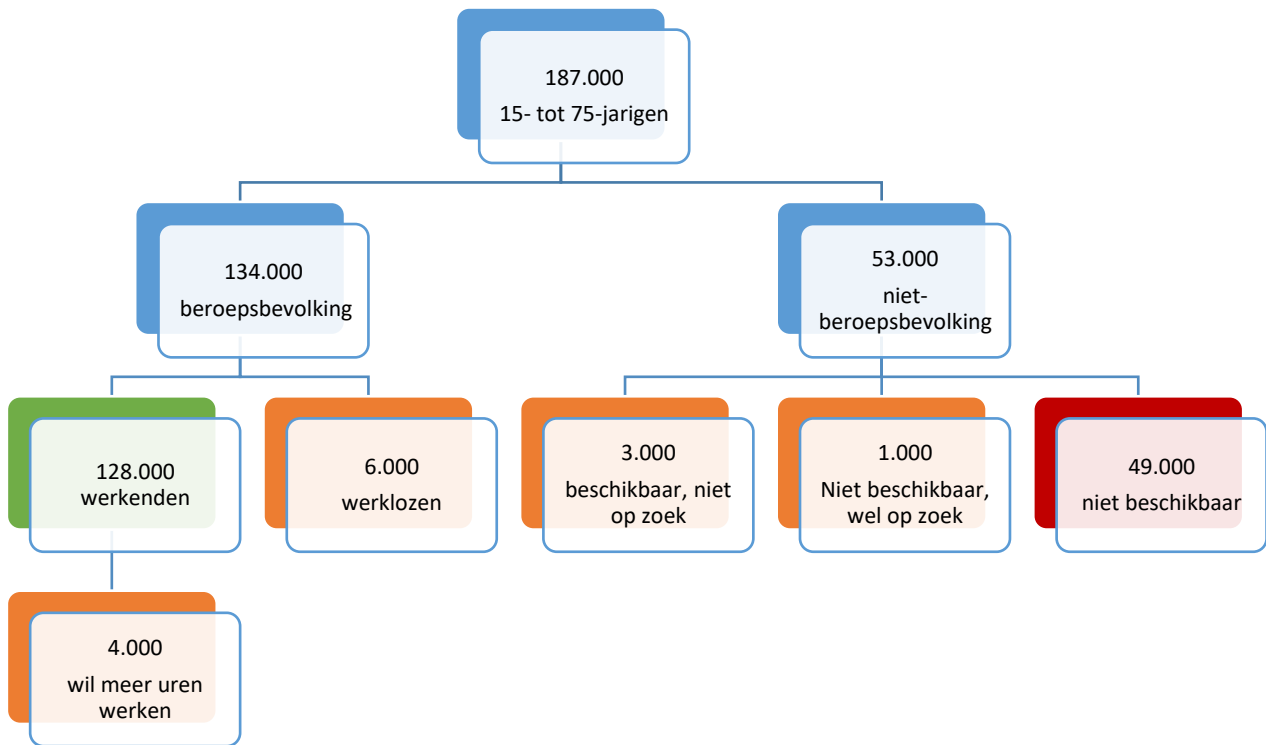
In de Regio Rivierenland werkten in 2019 ongeveer 12.750 arbeidsmigranten. Er wonen ongeveer 15.000 arbeidsmigranten. Van de arbeidsmigranten die in de regio werken, blijven naar schatting 30 – 40% korter dan een half jaar hier werken. Zij zijn vooral actief in de agrarische sector (veelal seizoenswerk). 20 tot 30% van deze arbeidsmigranten, blijft hier tussen de zes maanden en drie jaar. Zij werken vooral in de logistiek en industrie. De overige arbeidsmigranten (25 – 30%) hebben zich al in de regio gevestigd met zijn of haar gezin, of heeft plannen dit te doen.

Taal- en cultuurverschillen en huisvestingsproblematiek vragen om extra inzet op deze groep. Het is een groep met talent/potentieel waarbij door genoemde problematiek een risico is op uitval/afglijden en daaruit voortkomende maatschappelijke problemen zoals isolement, overlast, criminaliteit, et cetera.

Afbeelding 1: Binding van de potentiële beroepsbevolking met de arbeidsmarkt

Rivierenland 2^e kwartaal 2020 (bron: UWV)

³ Er bestaat geen eenduidige definitie van arbeidsmigrant. In deze agenda wordt hieronder verstaan: een persoon in loondienst bij een in Nederland gevestigde organisatie waarvoor loonheffing is betaald aan de Belastingdienst. Daarnaast geldt dat deze persoon alleen een buitenlandse nationaliteit heeft; oftewel deze persoon heeft niet de Nederlandse nationaliteit. We maken onderscheid tussen internationale kenniswerkers en arbeidsmigranten. Internationale kenniswerkers maken geen onderdeel uit van deze groep.



Meer woon- dan werkregio

➤ *Prettig wonen*

Door de centrale ligging van het rivierengebied in Nederland, de rust en de ruimte en het kleinschalige dat het landschap tussen de grote rivieren kenmerkt, is het hier ook prettig om te wonen.

Bepalende thema's voor de identiteit van de regio ('Ours DNA'): agribusiness, rivieren, het kleinschalige landschap, cultuurhistorie en karakteristieke dorpen.

➤ *Pendelregio*

Rivierenland telde in 2019 99.100 banen en 113.200 inwoners met een baan bij een werkgever. Dus werken er veel mensen buiten de regio. De regio is daarmee meer woonregio dan werkregio.

1. Slechts de helft van de beroepsbevolking werkt binnen de regio. De overige werkenden werken vooral in Utrecht, Den Bosch, Nijmegen, Amsterdam, Gorinchem, Nieuwegein en Rotterdam.
2. Het zijn vooral de theoretisch geschoolden die buiten het rivierengebied werkzaam zijn.
3. In Rivierenland werkt 58% van de daar woonachtige bevolking. De overige werkenden komen vooral van buiten maar wonen veelal wel dicht bij de grenzen van het gebied.

Een vooral praktijkgeschoolde regio van zelfredzame harde werkers

➤ *Praktijkopgeleide regio*

Het aandeel van de beroepsbevolking in Rivierenland met een lager of middelbaar onderwijsniveau bevindt zich boven het Gelderse gemiddelde. Uit cijfers van de provincie Gelderland blijkt dat in Rivierenland in 2018 26,6% van de werknemers een lage opleiding heeft (VBO of lager). Dit tegenover een landelijk cijfer van 21,3%.

Relatief lage werkloosheid in Rivierenland

➤ *Werkloosheid Rivierenland onder het landelijk gemiddelde*

De werkloosheid in Rivierenland is over het algemeen lager dan de landelijke ontwikkeling. Dit heeft vooral te maken met de grote pendel.

In de arbeidsmarktregio Rivierenland was in 2017 4% werkloos, in 2018 3,6% en eind 2019 nog 2,9% van de beroepsbevolking werkloos. Het landelijke werkloosheidspercentage was eind 2019 3,4%.

Het CPB gaat in haar basisraming van maart 2021 uit van een landelijke stijging van het werkloosheidspercentage in 2021 tot 5% om daarna in de loop van 2022 af te nemen tot 4,5%.

Goede arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking

➤ *Realisatie doelstellingen Banenafspraken voor op schema en voorsnog stabiel (t/m 3^e kwartaal 2020)*

Werkgevers in Rivierenland hebben sinds de nulmeting 1.338 extra banen gerealiseerd voor mensen die in de doelgroep Banenafspraken vallen. Hoewel de Banenafspraken een landelijke afspraak is en er geen afspraken zijn gemaakt over te behalen aantallen per arbeidsmarktregio, kunnen de uitkomsten wel vergeleken worden met de indicatieve verdeling die de Werkkamer maakte van de te realiseren aantallen:

- Het aantal banen voor mensen met een arbeidsbeperking neemt in 2021 toe naar 946 (waarvan 786 banen in de marktsector en 160 binnen de overheidssector).
- Het aantal banen voor mensen met een arbeidsbeperking neemt in 2022 toe naar 1.097 (waarvan 917 banen in de marktsector en 180 binnen de overheidssector).

Eind 3^e kwartaal 2020 lag het aantal banen 1.338 (reguliere markt 1.009, uitzend/detachering 241, reguliere overheid 87) hoger ten opzichte van de nulmeting. Dit is al meer dan de totale taakstelling voor 2021 en 2022. Wel zien we dat de ontwikkeling van het aantal banen in de sector overheid achterblijft. Dit is een landelijk beeld.

3.2 Vraag naar werknemers in Rivierenland

Samenvattend kan het volgende gesteld worden:

- structurele tekorten in de zorg, het onderwijs, techniek, bouw, transport & logistiek en ICT;
- groot MKB met relatief veel flexwerkers;
- energietransitie biedt nieuwe werkgelegenheid;
- kwaliteiten van de regio: centrale ligging in het land, toonaangevend in de agribusiness en logistiek;
- trends: minder detailhandel, meer webwinkels/logistiek, minder bedrijfspanden, groei zorgsector.

Onderstaand wordt dit nader toegelicht.

Structurele tekorten in de zorg, het onderwijs, techniek, bouw, transport & logistiek en ICT

➤ *Structurele tekorten in de zorg, het onderwijs, techniek, bouw, transport & logistiek en ICT*

Omdat het hier gaat om een meerjarenagenda kijken we vooral naar de structurele tekorten die – zodra de arbeidsmarkt weer aantrekt na de Coronacrisis – direct weer een tekort aan voldoende en gekwalificeerd personeel opleveren. Mogelijk zelfs groter doordat de potentiële beroepsbevolking vanaf 2025 gaat krimpen. Bovendien stellen de steeds veranderende eisen aan werk ook werkgevers voor een uitdaging om voldoende en adequaat geschoold personeel te vinden. Het gaat om:

- De zorgsector: zorg & welzijn is met 16.000 werknemers en een aandeel van 15,3% van alle werknemers de belangrijkste sector voor de regionale werkgelegenheid in Rivierenland. In de zorg nemen de

personeelstekorten in Rivierenland toe (met name een tekort aan verzorgenden en verpleegkundigen). Een prognose naar 2030 van de sector zorg toont een stijgende vraag naar zorg door vergrijzing en een toename van chronisch zieken en een onvoldoende toename van het aanbod aan medewerkers door ontgroening, een tekort aan zorgverleners en minder mantelzorgers. De vergrijzing en ontgroening gaan op termijn in Rivierenland sneller dan in Nederland en jongeren zijn voor de ziekenhuizen in de regio moeilijk aan te trekken en/of vast te houden in verband met loopbaankeuzes die het werken in een groter (academisch) ziekenhuis buiten de regio aantrekkelijker maakt. De stijgende zorgvraag en een te lage groei van het aantal zorgverleners zorgt voor een toenemend gat tussen vraag en aanbod.

De uitdaging in de regio voor de zorg op het terrein van personeel zit in:

- Aantrekken/behouden van jong talent: met name voor personeel in ziekenhuizen (hbo-niveau) dat nu nog teveel naar grotere (academische) ziekenhuizen buiten de regio trekt omdat deze een ander loopbaanperspectief bieden.
- Behoud van werkenden in de zorg (binden en boeien): zorgdragen voor een warm welkom met voldoende begeleiding voor nieuwe medewerkers, inzet op vitaliteit/duurzame inzetbaarheid (voorkomen verzuim) en aandacht voor talentontwikkeling.

Op het bovenstaande wordt al volop ingezet met talententafels voor werkenden in de zorg ('Ontketen je talent'), nauwe en vernieuwende samenwerking met ROC Rivor, loopbaangesprekken 'Sterk in je werk', imagocampagne Ontdek de ouderenzorg, verkort opleiden voor bijv. de ouderenzorg, et cetera. Ook zien we steeds meer samenwerking tussen zorginstellingen in de regio in plaats van concurrentie.

- Het onderwijs: er is sprake van een toenemend lerarentekort. Volgens de regionale prognoses van onderzoeksbureau Centerdata ontstaat er in heel Nederland een lerarentekort. De uitstroom van (oudere) leraren zorgt er, samen met de beperkte instroom van nieuwe leraren, voor dat het tekort de komende jaren zal stijgen. In Rivierenland zal de komende jaren de werkgelegenheid voor leraren in het primair onderwijs (po) min of meer gelijk blijven en in het voortgezet onderwijs (vo) dalen van 574 fte in 2020 naar 533 fte in 2025 (harder dan het landelijk gemiddelde). Voor zowel het po als vo krijgen we de komende jaren te maken met een grote vervangingsvraag voor leraren, ca. 53 tot 59 fte per jaar in het primair onderwijs en ca. 80 tot 85 fte per jaar in het voortgezet onderwijs. Op schaal van Gelderland-Zuid is de vervangingsvraag verhoudingsgewijs het grootst in Rivierenland. De instroom van nieuwe leraren blijft hierop achter (ca. 42 tot 45 fte per jaar in het po en ca. 70 fte per jaar in het vo). Dit leidt tot toenemende tekorten in het onderwijs.
- De bouwsector vraagt meer vakmensen door de aantrekkende woningmarkt en een sterke vergrijzing van het personeelsbestand. Tegelijkertijd kiezen te weinig jongeren voor een vakopleiding in de bouw.
- De technieksector heeft vooral een inhoudelijk andere arbeidsvraag door met name de snelle technologische ontwikkelingen (ICT) en de energietransitie. Denk hierbij aan beroepen als lasser, timmerman, constructiebankwerker en verschillende soorten monteurs, zoals installatiemonteurs.
- De sector transport & logistiek heeft vooral een brede vraag naar gekwalificeerd personeel, denk aan chauffeurs, planners, magazijnmedewerkers, accountmanagers, ICT'ers, medewerkers klantenservice, et cetera. De robotisering betekent dat er vooral vraag is naar middelbaar en hoger geschoold personeel en minder naar ongeschoold werk.
- Het tekort aan theoretisch geschoolde ICT'ers (minimaal niveau 4, bij voorkeur hbo) is groot, zowel binnen de IT-branche als daarbuiten. Dit komt vooral door het toegenomen belang van digitalisering en

apps. Steeds meer bedrijven zijn data-driven en begrijpen de noodzaak van cybersecurity, programmeertalen, virtualisatie et cetera.

Groot MKB met relatief veel flexwerkers

➤ *De meeste bedrijven in de regio zijn familiebedrijven en zzp'ers*

De regio telt in 2019 25.000 bedrijven. Daar werken 117.440 personen. Het zijn voornamelijk familiebedrijven en zzp'ers. Voordeel hiervan is dat deze bedrijven over het algemeen meer maatschappelijk betrokken zijn bij 'hun' regio en met hun omvang sterk staan in de regio.

➤ *Meerderheid van de werkgelegenheid bij kleine bedrijven*

Tweederde van de werkgelegenheid bevindt zich bij kleine ondernemingen met een omvang tot 50 medewerkers. Slechts 4% van de mensen is werkzaam in bedrijven met 500 of meer medewerkers. De kleine bedrijven zijn minder gezamenlijk georganiseerd en hebben nauwelijks HR-medewerkers of managers waardoor onderwerpen zoals strategisch personeelsbeleid en Leven Lang Ontwikkelen ondergeschikt zijn. Dit heeft voornamelijk te maken met het feit dat in het MKB minder overhead aanwezig is in de organisatie, waardoor HR-onderwerpen niet altijd de tijd gegeven kunnen worden, terwijl de bedrijven hier wel behoefte aan hebben. Anderzijds levert deze kleinschaligheid over het algemeen meer binding op met (het welzijn van) de medewerkers.

Tips uit de interviews om als overheid beter kleinschalige, zelfredzame werkgevers te bereiken:

- Investeren op de relatie, vertrouwen kweken alvorens met plannen te komen;
- Bij het aanbieden van medewerkers aan ondernemers zorgdragen voor een mix van jong en kansrijk en mensen die wat meer begeleiding nodig hebben/grotere afstand tot de arbeidsmarkt;
- Uitzetten van enquêtes onder werkgevers. Dit als lead gebruiken voor nader contact bijvoorbeeld door de provinciale regio-adviseurs onderwijs en arbeidsmarkt;
- Leef je in, in hoe werkgevers georganiseerd zijn: lokale, regionale en brancheorganisaties. Zij zijn een brug tussen werkgevers en overheid. Bereik via deze kanalen werkgevers.
- Zet in op het creëren van massa in het MKB zodat zij gezamenlijk aan kunnen geven wat ze nodig hebben aan bijv. maatwerkopleidingen. Zet hierbij intermediaire partijen/personen in zoals bijvoorbeeld is gebeurd bij de nieuwe mbo4 opleiding Smart Building van ROC Rivor in samenwerking met het regionaal, kleinschalig bedrijfsleven.

➤ *Relatief grote behoefte aan flexwerkers*

In regio Rivierenland werken relatief veel flexwerkers (1/3^e van het totaal aantal werkenden). Waarschijnlijk heeft dit mede te maken met de grote aanwezigheid van seizoenswerk in de tuinbouw waar vooral ook veel arbeidsmigranten werkzaam zijn (met name fruitteelt).

Met invoering van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) per 1 januari 2020 is de arbeidsmarktpositie van flexwerkers versterkt. Het doel van de WAB is de kloof tussen vaste contracten en flexibele contracten kleiner te maken door meer zekerheid voor oproepkrachten en flexwerkers en het aanbieden van vaste contracten voor werkgevers aantrekkelijker te maken. Hiermee is de arbeidsmarktpositie van flexwerkers versterkt en zijn flexwerkers duurder geworden voor werkgevers.

Energietransitie biedt nieuwe werkgelegenheid

➤ *De energietransitie biedt kansen op het vlak van werkgelegenheid*

De energietransitie heeft grote invloed op de banen en het leren van veel mensen. Omgekeerd zijn arbeidsmarkt en scholing bepalend voor de snelheid, kosten en draagvlak van de energietransitie. Om de klimaatdoelen te halen is het nodig om véél meer mensen aan te trekken en hun vaardigheden actueel te houden. Arbeidsmarkt en scholing vormen daarmee één van de belangrijkste randvoorwaarden om een succesvolle transitie in gang te zetten. Het is daarom van groot belang om arbeidsmarkt en scholing vroegtijdig in te bedden in de regionale energie-strategie, en omgekeerd om de energietransitie in te bedden in de regionale infrastructuur rond arbeidsmarkt en scholing.

Rivierenland is in vergelijking met de rest van Nederland een energie slurpende regio en heeft bovengemiddeld veel ruimte om duurzame energie op te wekken. Vanuit het landelijke Klimaatakkoord wordt op regionaal niveau gewerkt aan de doelen voor 2030 en 2050. In Rivierenland is dit belegd bij de RES Rivierenland (Regionale Energiestrategie), waarbij het gaat om de energietransitie op het vlak van zon, wind en warmte. In de zogenaamde 'Samenwerkingsagenda' is vastgelegd welke concrete acties worden uitgevoerd. Aandachtspunt hierbij is de onderlinge versterking en/of afstemming tussen de verschillende thema's/initiatieven van de energietransitie. Er is nog geen sprake van een gedeelde basis op grond van een regionale visie (verkokering).

De RES geeft aan nu en vooral binnen afzienbare tijd er werk voor verschillende opleidingsniveaus beschikbaar zal komen. Voor praktisch geschoolden gaat het dan vooral om aanleg en onderhoud van de benodigde infrastructuur. Denk bijvoorbeeld aan het aanleggen van kabels en leidingen en het schoonhouden van zonnepanelenparken en onderhoud van warmtepompen (repetierend werk). Daarnaast is/komt ook vraag naar technisch geschoold personeel (duurzame energietechnologie) om de energietransitie daadwerkelijk mogelijk te maken.

De RES geeft verder aan dat de opleidingenmarkt achter blijft bij de ontwikkelingen op het vlak van energietransitie en daarbij behorende installatiebranche. Dat baart zorgen. Netwerkbeheerder Liander leidt bijvoorbeeld zelf haar werknemers op bij gebrek aan passend afgestudeerde schoolverlaters. Ook zien we dat momenteel bij de aanleg van bijvoorbeeld glasvezel vooral gebruik wordt gemaakt van arbeidsmigranten omdat er onvoldoende mensen hiervoor gevonden kunnen worden.

Initiatieven die we op dit moment zien in Rivierenland om straks gekwalificeerde mensen af te kunnen leveren voor realisatie van de energietransitie zijn S-TEC en de nieuwe BOL-4 opleiding Smart Building bij ROC Rivor. Als goed voorbeeld wordt genoemd de Duurzaamheidsfabriek in Dordrecht.

Kwaliteiten van de regio: centrale ligging in het land, toonaangevend in de agribusiness en logistiek

➤ *Sterke kwaliteiten van de regio: centrale ligging in Nederland, toonaangevende bedrijven in de agribusiness en logistiek, prettig wonen*

De centrale ligging van Rivierenland in Nederland en de aanwezigheid van wegen, waterwegen en spoorlijnen bieden kansen voor economische ontwikkeling. Dat geldt ook voor de toonaangevende bedrijven op het gebied van agribusiness en logistiek die zich in de regio bevinden.

- *Drie regionale speerpunten c.q. belangrijke groeimotoren voor de economie van de regio: Agribusiness, Economie & logistiek, Recreatie & toerisme.*

De regionale ambitie is om de tuinbouw nóg meer toonaangevend te laten worden in Europa, Rivierenland in de top 3 van logistieke hotspots van Nederland te krijgen en een jaarlijkse omzetgroei van 5% te bereiken in de sector Recreatie & toerisme. Let op: het gaat hier om groeimotoren voor de economie die niet persé ook altijd leiden tot groei van het aantal arbeidsplaatsen.

- *Tuinbouw behoort tot het DNA van de regio, is een economisch speerpunt en biedt werkgelegenheid*

Tuinbouw valt onder de agribusiness. Onder agribusiness verstaat men de gehele productiekolom agrarische bedrijven, inclusief opslag, transport, handel, verkoop aan de consument en inclusief de toeleverende en ondersteunende bedrijven. Hiermee gaat het zowel om tuinbouw, veeteelt, akkerbouw en gemengde bedrijven (de primaire sector), als om verwerking van producten, handel en transport (secundaire sector). De tuinbouw is sterk oververtegenwoordigd in Rivierenland ten opzichte van Nederland. Het behoort tot het DNA van de regio en is als economisch speerpunt benoemd met de ambitie om de tuinbouw nóg meer toonaangevend te maken in Europa.

Wat betreft de werkgelegenheid in de agribusiness, zien we een verschuiving van de primaire naar de secundaire sector en zien we in de primaire sector dat het in de tuinbouw moeilijk blijft om voldoende en gekwalificeerd personeel te vinden. De personeelsbehoefte wordt daar veelal vervuld door arbeidsmigranten. Dit terwijl we in andere subsectoren zoals de veeteelt zien dat door technologische ontwikkelingen er juist sprake is van een structurele krimp van de werkgelegenheid waarbij er – vooral door vergrijzing – nog wel sprake is van een beperkte vervangingsvraag op vooral lager en middelbaar niveau. Greenport geeft aan dat er onvoldoende aansluiting is tussen het bedrijfsleven in de tuinbouw en het onderwijs, waardoor het lastig is passend gekwalificeerde schoolverlaters te vinden. Tegelijkertijd kampt de agribusiness met een negatief imago waardoor het animo onder jongeren om voor de agribusiness te kiezen laag is. Hiertoe zal een imagocampagne opgestart gaan worden. Ook kampt de tuinbouw met weerstand bij met name mensen die verhuisd zijn naar de regio voor het woongenot en buiten de regio werken. Dit leidt tot klachten over de tuinbouw (bijv. kassen) als zijnde horizonvervuiling die het woongenot aantast.

- *Sector transport en logistiek bovenregionaal georganiseerd*

Regio Rivierenland, regio Nijmegen en regio Liemers Achterhoek vormen samen de Gelderse logistieke 'vallei'. Deze drie Gelderse logistieke hotspots zijn op initiatief van provincie Gelderland vanuit ondernemers, overheid en kenniscentra (o.a. HAN en ROC's) gezamenlijk georganiseerd in Logistics Valley. Doel van Logistics Valley is door verbinding een krachtig, duurzaam en innovatief logistiek Gelderland te realiseren waarin de logistieke regio's elkaar versterken in plaats van met elkaar te concurreren.

- *Internationaal georiënteerde regio*

De groei en bloei van de regio is grotendeels mede te danken aan internationale samenwerking en handel. Producten van eigen bodem uit de agribusiness vinden hun weg over de hele wereld. Ook als 'logistieke draaischijf' op het kruispunt van snelwegen, rivieren en spoor is de regio voor Europa van belang.

Trends: minder detailhandel, meer webwinkels/logistiek, minder bedrijfspanden, groei zorgsector

- *Trends in de economie van Rivierenland: minder detailhandel, meer webwinkels en logistiek, faillissementen in detailhandel en horeca, minder vraag naar bedrijfspanden, sterke groei (thuis)zorgsector door vergrijzing*
 - E-commerce, flexibilisering van de arbeidsmarkt, verandering in productie en transport van producent naar consument en nieuwe verdienmodellen zorgen voor nog minder detailhandel, meer webwinkels en logistiek en voor schaalvergroting.
 - Schommelingen in de arbeidsvraag zullen voor minder zekerheid voor werknemers zorgen, wel ontstaan er meer kansen voor parttimers. Zelf ondernemen zal er door aangemoedigd worden.
 - Er is minder vraag naar bedrijfspanden. Met name de zakelijke dienstverlening richt zich meer op structureel thuiswerken en dus andere huisvesting. Bijvoorbeeld banken die steeds meer gaan naar 60% thuis/elders en 40% op kantoor.
 - Door de vergrijzing zal de (thuis)zorgsector sterk moeten groeien.

3.3 Impact Corona op de werkgelegenheid in Rivierenland

- Impact Corona op de werkgelegenheid in Rivierenland:
 - Werkgelegenheid relatief minder hard geraakt door Corona;
 - Beperkte toename aantal werklozen door de Coronacrisis;
 - Blijvende inspanning nodig op de arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking;
 - Verwacht herstel in 2021.

Werkgelegenheid relatief minder hard geraakt door Corona

- *Rivierenland relatief minder hard geraakt voor wat betreft de impact van de Coronacrisis op de werkgelegenheid*

Rivierenland behoort tot de regio's die momenteel minder hard geraakt zijn voor wat betreft de impact van de Coronacrisis op de werkgelegenheid. Dit komt door de regionale werkgelegenheidsstructuur die zich kenmerkt door de sterke aanwezigheid van zorg & welzijn (groei), onderwijs, landbouw, waaronder de fruit- en groenteteelt (geen/kleine krimp) en groothandel en specialistische zakelijke diensten (gemiddelde krimp). Zwaar getroffen sectoren als luchtvaart, sierteelt, horeca en cultuur, sport & recreatie zijn juist minder sterk aanwezig. Hierdoor werken in Rivierenland relatief minder mensen in een zwaar getroffen sector. Het is welopvallend dat sectoren die het meest getroffen worden door de crisis, relatief veel gebruikmaken van flexibele medewerkers. De positie van flexkrachten is daarmee kwetsbaar.

Tegelijkertijd leert de ervaring dat, in tijden van economische recessie, voor Rivierenland het effect hiervan op de arbeidsmarkt later zichtbaar wordt ten opzichte van andere regio's, maar dan wel langer aan blijft houden. Het is echter de vraag in hoeverre eerdere crisissen vergelijkbaar zijn met deze Coronacrisis.

Afbeelding 2: Werknemers naar sector en impactcategorie

Rivierenland, mei 2020 (bron: UWV)

Zeer grote krimp	Grote krimp	Gemiddelde krimp	Geen/kleine krimp	Groei
<ul style="list-style-type: none"> Overige zakelijke diensten⁴ Horeca Cultuur, sport en recreatie 	<ul style="list-style-type: none"> Detailhandel non-food Autohandel Overige dienstverlening⁵ 	<ul style="list-style-type: none"> Groothandel Specialistische zakelijke diensten⁶ Metaal- en technologische industrie Overige industrie⁷ Chemische industrie Logistieke diensten 	<ul style="list-style-type: none"> Zorg en welzijn Bouwnijverheid Onderwijs Openbaar bestuur Landbouw Goederenvervoer Financiële diensten ICT Levensmiddelen-industrie 	<ul style="list-style-type: none"> Detailhandel food
14.400 werknemers	10.600 werknemers	24.600 werknemers	52.200 werknemers	5.100 werknemers

➤ De transport- en logistieke sector in verschillende gradaties geraakt door de Coronacrisis.

De luchtvaart en het personenvervoer over land voelen de grootste pijn (grote krimp). Het goederenvervoer over de weg had bij het begin van de Coronacrisis veel werk door bevoorrading van supermarkten, dat is inmiddels redelijk genormaliseerd (gemiddelde krimp). De sector post en koeriers is dan weer juist een sector die door Corona waarschijnlijk groeit/gaat groeien. Het platform Logistics Valley Rivierenland probeert de impact te beperken door te bemiddelen tussen bedrijven die door drukte een grote vraag naar mensen en middelen hebben en bedrijven die door het wegvallen van de klantvraag mensen en/of middelen beschikbaar hebben.

➤ Een mogelijk tekort aan stages en leerbanen in zwaar door Corona getroffen sectoren

We moeten rekening houden met de mogelijkheid dat er een tekort komt aan stages en leerbanen in de door Corona zwaar getroffen sectoren (horeca; cultuur, sport en recreatie en overige dienstverlening (o.a. kappers en nagelstylisten).

⁴ Betreft onder andere uitzendbureaus en reisbureaus.

⁵ Betreft o.a. persoonlijke dienstverlening (w.o. kappers en nagelstudio's) en levensbeschouwelijke en politieke organisaties.

⁶ Betreft o.a. reclamebureaus, architecten en accountantskantoren.

⁷ Betreft o.a. vervaardiging van diverse consumentengoederen (w.o. meubels) en reparatie/installatie machines en apparaten.

Beperkte toename aantal werklozen door de Coronacrisis

➤ *Beperkte stijging werkloosheid door de Coronacrisis*

De Coronacrisis is vooral van invloed op de werkgelegenheid in een aantal sectoren waardoor daar een omslag is ontstaan van tekorten naar een overschot aan personeel (denk aan uitzendwerk, horeca, cultuur, sport en recreatie).

In Rivierenland stond eind augustus 2020 in totaal in rivierenland 12.200 werkzoekenden geregistreerd bij UWV. Ten opzichte van een jaar eerder is dit een toename met 470 personen, een groei van 4%. Dat is minder dan het landelijk gemiddelde van 6,5%.

We moeten er rekening mee houden dat het aantal werklozen verder toe zal nemen na afloop van de steunpakketten. We zien nu vooral een instroom in de WW, maar als na afloop van de steunpakketten blijkt dat veel ondernemers toch het hoofd niet boven water kunnen houden, zal het beroep op de bijstand onder deze groep alsnog fors kunnen toenemen.

In hoeverre dit werkelijk gaat plaatsvinden, is onder andere afhankelijk van de snelheid waarmee maatregelen om het virus in te dammen versoepelen, hoe snel branches weer volledig kunnen opstarten als de maatregelen voorbij zijn en of mensen die nu in de WW zitten snel (weer) een baan vinden.

De werkloosheid, die door de ruime Corona-steunmaatregelen tot nu toe (maart 2021) opvallend laag is gebleven, stijgt – volgens de basisraming van het CPB van maart 2021 – landelijk tot 5% in 2021 om daarna in de loop van 2022 af te nemen tot 4,5%.

➤ *Nieuwe werklozen voornamelijk vooral jongeren en flexwerkers*

De stijging van werklozen is in Coronatijd het sterkst onder jongeren tot 27 jaar en flexwerkers. De sterke stijging onder jongere leeftijdsgroepen komt vooral door twee factoren die elkaar versterken. Horeca en detailhandel zijn twee snel en sterk door de Coronacrisis getroffen sectoren waarin juist relatief veel jongeren werken. Bovendien werken relatief veel jongeren op flexibele contracten en werkgevers gebruiken in eerste instantie juist hun flexschil om snel hun personeelsbestand te verkleinen (externe flexibiliteit). In Rivierenland heeft bijna een derde van alle werknemers in mei 2020 een flexibel contract. Naarmate de Coronacrisis langer duurt, zullen ook meer mensen met een vast contract - vaak oudere werknemers - hun baan kwijtraken. Jongeren zullen relatief snel weer aan het werk komen wanneer de economie aantrekt. Veel werkgevers zijn eerder geneigd jongeren aan te nemen dan ouderen als de arbeidsmarkt weer ruimer wordt.

Blijvende inspanning nodig op de arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking

➤ *Arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking ondervindt hinder van de Coronacrisis*

De regio doet het goed op het terrein van werk bieden aan mensen met minder mogelijkheden (denk aan de Banenafpraak). Maar het aanbod vraagt om blijvende inspanning op dit gebied.

Als we kijken naar de cijfers zien we dat de arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking in het eerste half jaar van 2020 nagenoeg gelijk bleef, na een gestage toename in de afgelopen jaren. De economische vooruitzichten zijn niet gunstig. De komende tijd is veel extra inspanning nodig om het aantal banen voor mensen met een arbeidsbeperking minimaal op peil te houden.

Verwacht herstel in 2021

➤ *Het CPB gaat in haar raming uit van een groei van de economie in 2021*

Het CPB gaat landelijk in de basisraming van maart 2021 uit van groei van de economie in 2021 naar verwachting met ruim 2% en in 2022 met 3,5%.

➤ *Impact Corona: ondernemers verwachten herstel in 2021*

Een peiling in maart 2021 van het ondernemerspanel VNO-NCW schetst een positiever beeld bij ondernemers dan eerder tijdens Corona. Meer ondernemers kijken weer voorzichtig vooruit. Het percentage ondernemingen dat een vergelijkbare of een hogere omzet weet te realiseren groeit ten opzichte van een jaar eerder.

- Percentage bedrijven dat minder omzet realiseert daalt

Bij 48% van de ondernemers in Rivierenland is nog sprake van omzetzakking. Uit cijfers over heel Gelderland blijkt dat dit met name het geval is bij ondernemingen, die actief zijn in de horeca (95%), cultuur (93%) en sport en recreatie (93%). Ondernemingen uit de sectoren landbouw (65%), groothandel (60%), de bouw- en installatietechniek (60%) en industrie (54%) hebben relatief vaak te maken met een omzetstijging of een omzet die vergelijkbaar is met een jaar eerder.

- Investeringsbereidheid neemt toe

Ruim meer dan de helft (66%) van de ondernemingen in Rivierenland heeft komend jaar plannen om te investeren. Er is vooral veel bereidheid om te investeren in de (bij)scholing van personeel (27%) en het aantrekken van nieuw personeel (26%), maar ook in marketing (23%), digitalisering (19%) en automatiseren (20%).

- Verwachting negatieve gevolgen Coronacrisis daalt

De groep ondernemers in Rivierenland, die negatieve gevolgen van de Coronacrisis verwacht, is in maart 2021 gedaald naar 50% (heel Gelderland 54%). Een jaar eerder bij de start van de Coronacrisis was dat voor heel Gelderland nog 85% van de ondernemingen.

3.3 Onderwijs in Rivierenland

Samenvattend kan het volgende gesteld worden:

- voortgezet onderwijs op alle niveaus, twee mbo-scholen, geen hbo en wo en relatief klein aantal voortijdig schoolverlaters;
- ondernemend mbo;
- verdergaande verstrengeling van onderwijs en arbeidsmarkt gewenst;
- voldoende stages en leerbanen in Rivierenland, maar gebrek aan sectorale afspraken;
- steeds meer vormen van (gratis) leren.

Onderstaand wordt dit nader toegelicht.

Voortgezet onderwijs op alle niveaus, twee mbo-scholen, geen hbo en wo en relatief klein aantal voortijdig schoolverlaters

➤ *Veelal kleinschalig onderwijs*

Omdat de regio bestaat uit vooral kleine gemeenten is ook het totaal aantal leerlingen per school relatief klein. Voordeel hiervan is dat de school beter in staat is maatwerk te leveren. Nadeel hiervan is dat deze kleinschaligheid kan leiden tot minder kostenefficiëntie (overhead verdelen over minder leerlingen).

Ondanks dat dit kan leiden tot risicomijdend gedrag, geven Rivor en Helicon aan dat zij juist risico's moeten nemen c.q. innovatief/voortuitlopend om onderscheidend te kunnen zijn t.o.v. de grotere mbo-scholen.

➤ *Relatief klein aantal voortijdig schoolverlaters (vsv)*

Het aantal voortijdig schoolverlaters (vsv) is in zijn totaliteit relatief klein. Mede door kleinschaligheid waardoor scholen er dicht bovenop zitten is er meer sprake van sociale cohesie en is meer maatwerk mogelijk. Binnen de subgroepen vsv is mbo 3 en 4 een aandachtsgroep. Deze toont meer uitval dan de landelijke streefnorm, maar is nog altijd kleiner dan het landelijk gemiddelde.

➤ *Voortgezet onderwijs op alle niveaus vertegenwoordigd*

In Rivierenland zijn alle niveaus van voortgezet onderwijs vertegenwoordigd, van praktijkonderwijs tot en met gymnasium.

➤ *Twee mbo-scholen met relatief groot aantal mbo-studenten*

Regio Rivierenland heeft twee onderwijsinstellingen, ROC Rivor in Tiel en AOC Helicon in Geldermalsen. Naast deze ROC's zijn er nog een aantal particuliere (mbo-)opleidingen in de regio zoals Scheidegger, IW Achterhoek Rivierenland en IW-Midden Rivierenland (installatie- en elektrotechniek) en de businessschool Buren (m.n. MBA).

Vanaf schooljaar 2021-2022 gaan drie groene scholen (Wellantcollege, Citaverde en Helicon) samen verder onder de naam Yuverta. Een grote fusie in het groene onderwijs in Zuid- en Midden-Nederland.

Rivor en Helicon bieden het hoogste niveau onderwijs aan in regio Rivierenland. Zowel ROC Rivor als Helicon MBO Geldermalsen zijn relatief kleine onderwijsinstellingen met veel aandacht en zorg voor de leerlingen.

In 2020-2021 telt de regio 7.836 mbo-studenten waarvan 68% bol en 32% bbl, dit is een toename ten opzichte van voorgaand schooljaar (toen ruim 7.000). Het aandeel bbl is hoger dan het gemiddelde in Nederland (26%).

Het aantal mbo-gediplomeerden in de regio schommelde de afgelopen jaren rond de 2.500. De meeste mbo-gediplomeerden zijn te vinden in de richtingen Zorg, Welzijn en Groen.

Uit cijfers van de provincie Gelderland over het schooljaar 2018/2019 in Rivierenland zien we dat 54% van de leerlingen in Rivierenland het mbo volgen, 35% het hbo en 11% het WO. In vergelijking met cijfers over heel Gelderland, valt op dat Rivierenland veel mbo'ers heeft (54% tegenover 43% over heel Gelderland) en weinig wo'ers (11% tegenover 21% over heel Gelderland).

➤ *Geen hbo of universiteit binnen de eigen regio*

De stap naar hoger onderwijs vergt relatief veel reistijd. Omdat er geen hbo en wo is in de eigen regio, moeten leerlingen die dit willen over het algemeen wat grotere afstanden overbruggen met een lastige bereikbaarheid met openbaar vervoer of verhuizen naar buiten de eigen regio. Risico is dat deze jongeren vertrekken uit de regio om te gaan studeren, en mogelijk niet terug komen.

Wel zijn er natuurlijk in de regio bedrijven waar studenten een duale opleiding bij het bedrijf volgen. Dus naar school bij Avans Hogeschool, Hogeschool Utrecht, Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN) en dan aan de slag in Rivierenland voor het praktijkgedeelte van hun opleiding.

➤ *Doorlopende leerlijn van mbo naar hbo en samenwerking*

In de regio zien we steeds meer nieuwe opleidingsmogelijkheden om vanuit het mbo door te leren op hbo-niveau zonder persé een volledige hbo-opleiding te moeten volgen buiten de regio. Denk aan minors, AD-opleidingen en publiek-private samenwerkingen. Dit is een kans voor de regio voor talentontwikkeling op hoger onderwijsniveau zonder per direct uit te hoeven wijken naar scholen buiten de regio. Een aantal voorbeelden:

- Het HBO bachelor Verpleegkunde in Ede. Het praktijkdeel vindt grotendeels plaats in Tiel e.o. bij zorginstellingen.
- Ontwikkeling van AD-opleidingen⁸ door Rivor en Helicon in samenwerking met de HAN en Avans ten behoeve van een doorlopende leerlijn. Bijvoorbeeld de module Bedrijfsvoering voor Logistics Valley Rivierenland.
- In samenwerking met experts uit het bedrijfsleven en Aeres Hogeschool Dronten start Fruit Tech Campus de nieuwe hbo minor⁹ Fruit & Tech. Vanaf september 2021 gaat dit traject, waarin fruitteelt en data & technologie centraal staan, van start. De minor Fruit & Tech wordt met name ingevuld door experts vanuit het bedrijfsleven en vindt plaats in de praktijk. Het traject is speciaal ontwikkeld voor studenten, (toekomstige) fruittelers en adviseurs actief in de fruitsector. De totale minor heeft een looptijd van zes maanden.

➤ *De onderwijs- arbeidsmarkt- en jeugdzorgregio waar Rivierenland onderdeel van uitmaakt is niet eenduidig qua samenstelling gemeenten*

In het samenwerkingsverband op onderwijs zitten deels weer andere gemeenten (en scholen en andere partners) dan in de arbeidsmarktregio Rivierenland. Ook de jeugdzorgregio is weer anders ingedeeld. Dit belemmert het gezamenlijk oppakken van vraagstukken. Zo treffen niet alle VSO- en PrO-scholen uit onze arbeidsmarktregio elkaar in het samenwerkingsverband (onderwijs). Tiel en Culemborg zitten bijvoorbeeld wel in hetzelfde samenwerkingsverband onderwijs, maar Zaltbommel en Maasdriel (Bommelerwaard) niet. Wel treffen de scholen uit de arbeidsmarktregio elkaar in het scholenoverleg waarin zij samenwerken aan duurzame uitstroom van de leerlingen in samenwerking met Werkzaak en Buren.

Ondernemend mbo

➤ *Steeds meer verbinding tussen mbo en bedrijfsleven*

ROC Rivor en AOC Helicon zijn de brede mbo-voorzieningen in de regio. Zij spelen een belangrijke rol in de verbinding tussen bedrijfsleven, overheid en onderwijs. Voorbeelden daarvan zijn de bijdrage van het ROC aan de ontwikkeling van het Leerwerkloket in het kader van 'Een Leven Lang Ontwikkelen', de drie Publiek Private Samenwerkingen waarin het mbo een belangrijke rol vervult: Ondernemend Rivierenland, TechExpress en Digitale werkplaatsen MKB en de hbo minor Fruit en Tech die in samenwerking met de Fruittech Campus is ontwikkeld. De scholen geven aan dat het mbo en het bedrijfsleven steeds meer in elkaars verlengde werken, opleidingen worden steeds meer veelal samen met werkgevers ontwikkeld.

⁸ Een Ad-opleiding (Associate Degree) is een tweejarige opleiding op hbo-niveau die opleidt tot een wettelijk erkend diploma. Je kunt hiermee direct aan de slag of je kunt verder studeren aan een bacheloropleiding. Het niveau, niveau 5, ligt tussen mbo niveau 4 en hbo bachelor (niveau 6).

⁹ Een minor is een 'bij' onderwerp, een soort bijvak bij de bacheloropleiding (hbo). Een deel van de studiepunten tijdens de bacheloropleiding haalt de student met deze minor. Meestal gaat het om (bijna) een half jaar (30 studiepunten) van de drie of vier jaar die je kwijt bent aan je Bacheloropleiding.

Ook zijn bij Rivor en Helicon ruime mogelijkheden tot om- en bijscholing van volwassenen, het opleiding van personeel van bedrijven (o.a. in company, maatwerkopleidingen, diplomaroute), het leren van de Nederlandse taal en inburgeringscursussen.

Flexibilisering onderwijs met derde leerweg mbo, online scholing en modulair onderwijs

Sinds een paar jaar heeft het mbo er een leerweg bij, naast de regulier bol en bbl-trajecten. De 'derde leerweg' biedt maatwerk voor werkenden die hun positie op de arbeidsmarkt willen verbeteren. Er worden via subsidiemogelijkheden (regeling flexibilisering mbo) kansen geboden om trajecten te ontwikkelen die aansluiten bij de leer- en werkervaring van mensen. Het gaat hier om mbo-certificering en de zogenaamde praktijkverklaring. In Rivierenland wordt momenteel met subsidie van Perspectief op Werk een derde leerweg ontwikkeld voor logistiek. Deze ontwikkeling zal in Rivierenland een plek krijgen in het op te zetten Regionaal Mobiliteits Team. Gezien het grote aandeel van praktisch geschoolden in Rivierenland is dit een mooie kans om op een passende manier te 'upgraden'.

Daarnaast benut het mbo steeds meer vormen van online scholing en worden steeds meer vormen van modulair onderwijs ontwikkeld. Zo maakt Rivor steeds meer gebruik van MOOC (gratis online cursussen) en zijn er bij Rivor en Helicon steeds meer mogelijkheden voor gerichte scholing.

Verdergaande verstrengeling van onderwijs en arbeidsmarkt gewenst

➤ *Aandachtspunten t.a.v. de verbinding onderwijs en bedrijfsleven*

Ondanks de toenemende verbinding tussen onderwijs en bedrijfsleven, zijn er ook verbeterpunten:

- Sterkere verbinding tussen onderwijs en energietransitie en tuinbouw.
Met name vanuit de energietransitie en de sector tuinbouw wordt het signaal gegeven meer aansluiting te willen tussen met name technologische ontwikkelingen in hun sector en de behoefte die hieruit voorkomt t.a.v. de inhoud van het onderwijs.
- Juiste timing t.a.v. inzet van innovatie in het onderwijs volgend op ontwikkelingen in het bedrijfsleven.
Aan de ene kant geven scholen aan (nog) meer in te willen spelen op ontwikkelingen in het bedrijfsleven zodat de leerlingen goed toegerust zijn op de kansberoepen. Van de andere kant wordt het voorbeeld genoemd van de nieuwe opleiding Smart Building waarin leerlingen vernieuwender/innovatiever worden geschoold dan de snelheid waarmee ontwikkelingen binnen bedrijven worden doorgevoerd. Dit kan weer leiden tot spanningen op de werkvloer.
- Inzet op massa creëren in het MKB.
De grootste werkgelegenheid in Rivierenland ligt bij het MKB. Als deze veelal kleine werkgevers massa kunnen creëren of meer kunnen gaan samenwerking richting onderwijs, kunnen zij gezamenlijk aangeven dat zij maatwerkopleidingen willen, zoals bijvoorbeeld gebeurd bij de FruitTech Campus.

➤ *Meer verbinding wenselijk tussen Pro/VSO en arbeidsmarkt*

Leerlingen van het Pro en VSO komen veelal terecht in de meer ambachtelijke sectoren: detailhandel, groen, logistiek, techniek (m.n. bouw, metaal, autotechniek) en horeca. Mede door grote inzet op nazorg na uitstroom uit de opleiding in betaald werk is zo'n 90% van de plaatsingen succesvol.

Verbeterpunten t.a.v. de aansluiting van het VSO/Pro met de arbeidsmarkt:

- Het Pro wil meer (tijdig) inspelen op de veranderende arbeidsmarkt en het bedrijfsleven meer bij school betrekken zodat met inspraak van werkgevers de leerlingen nog meer specifiek voorbereid kunnen

- worden op werk waar vraag naar is. Binnen het VSO is deze behoefte om op grotere schaal afspraken te maken minder aanwezig, omdat zij voor specifieke leerlingen specifieke banen zoeken.
- Het VSO wil nog meer inzetten op een meer hybride overstap van onderwijs naar arbeidsmarkt waarin jongeren stapsgewijs de overgang maken van school naar werk, bijvoorbeeld mede in samenwerking met een jobcoach van de gemeente.
 - Inzet school bij het promoten van een gezonde levensstijl als basis voor een gezonde levensstijl als werkende.
 - Het PrO zou graag de mogelijkheid hebben de nazorg vanuit school te verlengen met meerdere jaren waarin de jongere vanuit de vertrouwensrelatie met school adequaat begeleid blijft worden in de eerste jaren op de arbeidsmarkt (van school naar werk, van werk naar werk). Nu is dit maximaal 2 jaar.
 - Verdere uitrol van praktijkleren als kans voor jongeren van het VSO/PrO. Dit is bij uitstek een groep die veelal leert door te doen, waarbij het praktijkleren ook écht perspectief biedt op een baan.
 - VSO vraagt aandacht voor het feit dat hun doelgroep niet alleen bestaat uit praktisch geschoolde jongeren, maar ook jongeren die geschikt zijn voor banen in het hoger segment (bijv. leerlingen met een vorm van een autisme).

Voldoende stages en leerbanen in Rivierenland, maar gebrek aan sectorale afspraken

➤ *Voldoende stages en leerbanen (bbl) in de regio*

Volgens het S-BB en de cijfers van stagemarkt.nl zijn er voldoende stages (bol) en leerbanen (bbl) in de regio. In maart 2021 was er slechts sprake van een tekort van 8 tot 11 leerbanen en waren lang niet alle vacatures vervuld. Het potentieel aan leerbedrijven is voldoende.

In 2020 zijn in Rivierenland 5.611 stages vervuld en 4.483 leerbanen. Momenteel (op 27-2-21) hebben 1.084 leerbedrijven stages beschikbaar. Het gaat om 3.013 openstaande en 2.214 vervulde stages. Daarnaast hebben 852 leerbedrijven leerbanen beschikbaar. Het gaat om 2.440 openstaande leerbanen en 2.497 vervulde leerbanen.

➤ *Geen sectorale afspraken over stages en leerbanen*

Helaas zijn er geen sectorale afspraken over stages waardoor het veel effort van scholen en leerlingen kost om tot voldoende stages en leerbanen te komen.

Steeds meer vormen van (gratis) leren

➤ *Het leren verandert*

Met de technologische ontwikkelingen verandert ook het leren. Er zijn steeds meer (gratis) mogelijkheden voor online scholing. Zo is er e-learning en blended learning (een mix van klas en online), massive online open course (MOOC: gratis online cursussen waar ROC Rivor ook gebruik van maakt), private small online course (SPOC: online opleidingen in kleinere groepen en geeft uitzicht op diploma), praktijkleren, spelend leren en informeel leren (bijvoorbeeld via YouTube).

Ook zijn er steeds meer gratis mogelijkheden zoals kosteloze (kortdurende) scholing via NL Leert Door.

3.5 Maatschappelijke invloeden en ontwikkelingen

Samenvattend kan het volgende gesteld worden:

- een steeds ingewikkelder wordende maatschappij en landelijke aandacht voor Leven Lang Ontwikkelen;
- klimaatverandering op langere termijn negatieve invloed op de arbeidsmarkt in Rivierenland;
- toename impact-ondernemen;
- grote geografische spreiding gecombineerd met beperkt openbaar vervoer in Rivierenland heeft een negatieve invloed op de arbeidsmarkt;
- de regio is op diverse terreinen minder aantrekkelijkheid voor jongvolwassenen;
- toenemende polarisatie.

Onderstaand wordt dit nader toegelicht.

➤ *Een steeds ingewikkelder wordende maatschappij en landelijke aandacht voor Leven Lang Ontwikkelen*

Door technologische ontwikkelingen, vooral de digitalisering, wordt de maatschappij steeds ingewikkelder. Daarom is het voor iedereen belangrijk om goed overweg te kunnen met bijvoorbeeld taal, rekenen en computers. Dit wordt steeds meer noodzaak om jezelf staande te kunnen houden in onze maatschappij. Dit is ook een van de redenen dat er landelijk steeds meer aandacht is voor een leven lang ontwikkelen. De Rijksoverheid moedigt het ontwikkelen tijdens de loopbaan aan met maatregelen, experimenten en regelingen.

➤ *Klimaatverandering op langere termijn negatieve invloed op de arbeidsmarkt in Rivierenland*

De klimaatverandering leidt tot verdroging, waterverlaging en extreme neerslag. Het wordt:

- Natter: meer extreme neerslag die de riolering niet aan kan. Dit leidt tot hogere waterdiepten en hogere rivierenstanden. Dit leidt tot wateroverlast m.n. door schade door water dat gebouwen binnenloopt en de mogelijkheid dat wegen en tunnels onbruikbaar worden door hogere waterdiepten.
- Droger: dit leidt tot lage grondwaterstanden en rivierstanden die negatieve effecten heeft op landbouw, natuur en infrastructuur.
- Heter: dit leidt tot overlast voor kwetsbare groepen zoals ouderen en kinderen. Ook infrastructuur ondervindt schade onder meer doordat het asfalt smelt op wegen zonder bomen.

Omdat grote delen van de regio sterk afhankelijk zijn van de rivieren die door de regio stromen, is de klimaatverandering – door met name de impact op de agrarische sector, infrastructuur en handel en transport – van invloed op de toekomstige arbeidsmarkt.

Met de Regionale Adaptatiestrategie (RAS), wordt ingespeeld op het veranderende klimaat. Doel is een klimaatbestendig en water robuuste regio in 2050.

➤ *Toename impact-ondernemen*

Impact ondernemen heeft afgelopen jaren een behoorlijke vlucht genomen. Steeds meer mensen kiezen voor ondernemerschap met daarbij de nadrukkelijke wens om niet alleen voor zichzelf geld te verdienen, maar juist ook om een positieve maatschappelijke bijdrage te leveren. Of je het nu maatschappelijk verantwoord ondernemen noemt, duurzaam verantwoord ondernemen, maatschappelijk of impact ondernemen, de essentie is een vorm van ondernemen met een juiste maatschappelijke verantwoorde balans tussen economie, mens en milieu.

- *Grote geografische spreiding gecombineerd met beperkt openbaar vervoer in Rivierenland heeft een negatieve invloed op de arbeidsmarkt*

Het openbaar vervoer en fietspaden in Rivierenland is een aandachtspunt. Door diverse partijen wordt aangedragen dat dit een negatieve invloed heeft op de arbeidsmarkt:

Het ontbreken van een uitgebreid netwerk aan openbaar vervoer heeft invloed op de schoolkeuze van jongeren. Jongeren die een hbo of wo willen volgen, moeten dit buiten de regio doen. Deze scholen buiten de regio zijn lastiger te bereiken met het openbaar vervoer en zijn hierdoor een praktische belemmering en daarmee mogelijk een reden om alsnog te kiezen voor het mbo binnen de regio. Daarnaast geeft het PrO in Zaltbommel aan dat zo'n 90% van hun jongeren kiezen voor het Koning Willem I College in Den Bosch als vervolgopleiding, onder andere omdat dit beter bereikbaar is met het openbaar vervoer en de fiets dan het ROC in Tiel. Een andere reden is dat de grotere ROC's buiten de regio meer keuzemogelijkheden hebben.

- Het ontbreken van een uitgebreid openbaar vervoer is beperkend voor de werkmogelijkheden voor niet-autobezitters in relatie tot bereikbaarheid werk. Ditzelfde geldt voor fietspaden die vaak ongeschikt zijn voor bijvoorbeeld driewielers voor mensen met een arbeidshandicap.

- *De regio is op diverse terreinen minder aantrekkelijk voor jongvolwassenen*

Vanuit diverse partijen wordt aangegeven dat de regio Rivierenland op diverse terreinen minder aantrekkelijk is voor jongvolwassenen:

- Beperkt netwerk openbaar vervoer
- Minder kans op kopen eerste huis i.v.m. woningkrapte voor met name eenpersoonshuishoudens en concurrentie van de regio intrekende gezinnen met meer financiële mogelijkheden.
- Minder interessant voor jongeren in de zin van sportfaciliteiten, winkels, ontspanning, activiteiten dan de 'grote stad'.

- *Toenemende polarisatie*

Door diverse partijen binnen Rivierenland wordt een toenemende polarisatie/uitsluiting opgemerkt. Het wij-zij denken neemt toe, waardoor tegenstellingen tussen groepen in Rivierenland sterker worden en steeds meer tegenover elkaar komen te staan.

De polarisatie in Rivierenland wordt met name gezien op basis van:

- Etnisch-culturele-religieuze verschillen (gelovigen/niet gelovigen, autochtonen/allochtonen (m.n. statushouders, arbeidsmigranten);
- Nieuwe Rivierenlanders ('import'/forenzen) versus oorspronkelijke Rivierenlanders;
- Verschillen in sociaal economische status veelal verband houdend met opleidingsniveau en mate van sociale zekerheid (los van het inkomen omdat bijvoorbeeld flexwerkers veel kunnen verdienen).

In de regio leeft ook vrees dat gezien de technologische ontwikkelingen die steeds meer vragen van de werkenden de tegenstelling tussen praktisch (laag)- en theoretisch (hoog) geschoolden groter wordt en daarmee een klimaat ontstaat waarin de praktisch geschoolden in hun bijdrage aan de arbeidsmarkt onvoldoende gewaardeerd worden en/of zich minder gewaardeerd voelen.

3.6 Verbinding vraag, aanbod, onderwijs en maatschappelijke invloeden

Samenvattend kan het volgende gesteld worden:

- mismatch tussen vraag en aanbod;

- groeiende vervalting van onderwijs en arbeidsmarkt;
- uitdaging behoud/aantrekken van nieuw talent voor de regio.

Onderstaand wordt dit nader toegelicht.

Mismatch tussen vraag en aanbod

➤ *Kwalitatieve mismatch tussen vraag en aanbod door veranderend werk*

De arbeidsmarkt van Rivierenland is in beweging. Het werk verandert door onder andere digitalisering en robotisering. Dit gecombineerd met een relatief praktisch geschoolde bevolking, maakt dat huidige praktisch geschoolde werknemers hier in de breedte onvoldoende op toegerust zijn (denk bijvoorbeeld aan digitalisering). Tegelijkertijd zien we dat het bedrijfsleven moeite heeft om voldoende adequaat geschoolde mensen te vinden met de juiste kennis en vaardigheden. Beroepen veranderen of er ontstaan nieuwe beroepen waar beschikbare arbeidskrachten vaak niet meer aan kunnen voldoen. Er is menselijk kapitaal – ofwel talent – nodig met de juiste kennis en vaardigheden om de ambities werkelijkheid te maken en een toekomstbestendige en wendbare arbeidsmarkt te realiseren.

Met de Regio Deal FruitDelta Rivierenland, programmalijs Inclusief, heeft de regio een financiële injectie ontvangen ten behoeve van de voorbereiding van Rivierenlanders op de toekomstige arbeidsmarkt. Hiervan is deze agenda een eerste uitwerking.

➤ *Kwantitatieve mismatch tussen vraag en aanbod door grote vervangingsvraag*

Vanwege vergrijzing is er een krimp aan de aanbodzijde van de arbeidsmarkt en op termijn een grote vervangingsvraag. Relatief gezien is de vervangingsvraag in Rivierenland hoog. In deze regio moest tot 2020 20% van de werkzame beroepsbevolking worden vervangen door nieuw personeel. De vergrijzing treedt in versterkte mate op, waardoor veel uitstroom als gevolg van pensionering plaatsvindt. Er wordt de komende jaren een blijvend tekort verwacht, mogelijk zelfs groter doordat de potentiële beroepsbevolking gaat krimpen. Bovendien stellen de steeds veranderende eisen aan werk ook werkgevers voor een uitdaging om voldoende en adequaat geschoold personeel te vinden.

➤ *Uitbreidingsvraag moeilijk te voorspellen*

De uitbreidingsvraag is moeilijker te voorspellen door de huidige grimmige economische situatie. De verwachting is dat de economische krimp zal toenemen, waardoor een deel van de uitbreidingsvraag af zal nemen. Indien de economie weer aantrekt, dan ontstaat er echter direct een groot tekort aan voldoende en gekwalificeerd personeel met ingrijpende gevolgen.

Groeiende vervalting van onderwijs en arbeidsmarkt

➤ *Bedrijven en onderwijs als co-makers van kwalificeringsprocessen*

Bedrijven zijn niet alleen afnemers van het onderwijs, maar ook steeds meer co-makers van kwalificeringsprocessen. Het tempo en de aard van veranderingen op de arbeidsmarkt gecombineerd met het steeds breder toegepaste competentiegericht (praktijk)leren en opleiden, benadrukken het belang van samenwerking tussen bedrijven en beroepsonderwijs nog eens extra.

De samenwerking van het bedrijfsleven met het onderwijs kan diverse doelen hebben:

- het kunnen (blijven) voorzien in de kwalitatieve en/of kwantitatieve behoefte aan gekwalificeerd personeel;

- stimuleren van innovaties in het bedrijf;
- het (stimuleren van) scholen van zittend personeel.

Aandachtspunten bij deze ontwikkeling zijn cultuurverschillen tussen bedrijfsleven en onderwijs en verschillen in organisatiegraad (groot aantal kleine bedrijven in Rivierenland versus volume voor onderwijsafspraken). De inzet van hybride docenten en de ontwikkeling van de opleiding Smart Building zijn in dit kader mooie voorbeelden van de wijze waarop gezamenlijk (onderwijs én arbeidsmarkt) inzetten op de ontwikkeling van onderwijs.

➤ *Kansen voor praktisch geschoolde werkenden met nieuwe vormen van leren in de praktijk*

De groeiende vervlechting van onderwijs en arbeidsmarkt biedt kansen voor het behoud van de relatief veelal praktisch geschoolde beroepsbevolking voor de toekomstige arbeidsmarkt. Het gaat hier veelal om praktisch geschoolden die in de breedte onvoldoende toegerust zijn op de snelle technologische veranderingen op de arbeidsmarkt (denk aan digitalisering, taal, rekenen) en over het algemeen weinig hebben met de traditionele vormen van leren. Nieuwe vormen van praktijkleren, kwalificeren en competentiegericht leren in de praktijk, bieden mogelijkheden voor deze groep.

Nieuw talent binden aan Rivierenland als werkregio

➤ *Voor de regionale arbeidsmarkt benodigde jongvolwassenen trekken de regio uit*

Een veel genoemd probleem vanuit arbeidsmarktperspectief is dat voor de regionale arbeidsmarkt benodigde jongvolwassenen de regio uittrekken om diverse redenen.

➤ *Voor de regionale arbeidsmarkt benodigde werkenden die in Rivierenland wonen, werken buiten de regio*
Rivierenland is een mooie, landelijke regio om te wonen. Dit blijkt ook uit het toenemend aantal mensen buiten de regio dat in Rivierenland komt wonen. Het is een uitdaging om talent dat zich heeft verbonden aan Rivierenland als woonregio ook aan zich te binden als werkregio.

➤ *Toenemende vergrijzing en ontgroening tegengaan door nieuw talent te binden aan de regio als werkregio*

De regio heeft te maken met een toenemende vergrijzing en ontgroening. Het is van groot belang nieuw talent voor de regio te behouden en aan te trekken. Dit helpt de bestaande kwalitatieve en kwantitatieve mismatch kleiner te maken en daarmee de economische groei te stimuleren en het voorzieningenniveau in de regio op peil te houden.

4. SWOT-analyse arbeidsmarkt Rivierenland

SWOT staat voor de Engelse termen *Strengths*, *Weaknesses*, *Opportunities* en *Threats*. De kern van de SWOT is om vanuit een brede analyse van de arbeidsmarkt de sterkten, zwakten, kansen en bedreigingen voor de arbeidsmarkt van Rivierenland te benoemen. Input voor de SWOT-analyse zijn de deskresearch en interviews. Door de bevindingen uit de SWOT met elkaar te confronteren, kunnen de belangrijkste aandachtspunten voor de arbeidsmarkt en de bijbehorende strategie worden bepaald voor de agenda. De agenda is er vervolgens met name op gericht om de sterke kanten van de arbeidsmarkt in Rivierenland nog verder tot bloei te laten komen.

Sterkten arbeidsmarkt Rivierenland

- Hoge mate van regionale organisatiegraad en samenwerking rondom onderwijs en (de inclusieve) arbeidsmarkt.
 - Een krappe arbeidsmarkt: de vraag naar werk is groter dan het aanbod
 - Beroepsbevolking blijft op peil tot 2025.
 - De regio heeft gemiddeld een relatief hoge sociale status.
 - Goede arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking.
 - Groei van de werkloosheid onder het landelijk gemiddelde.
 - Ruim voldoende stages en leerbanen (bb).
 - Goed georganiseerde sector transport en logistiek met Logistics Valley op provinciaal niveau.
 - Toenemende samenwerking tussen zorgorganisaties in de regio.
 - Inzet op speerpuntsectoren Agribusiness, Economie & logistiek, Recreatie & toerisme.
 - Tuinbouw behoort tot het DNA van de regio en biedt steeds bredere werkgelegenheid (incl. verwerking, handel en transport).
 - Sterke groei (thuis)zorgsector door vergrijzing.
 - Migratie van jonge gezinnen leidt tot nieuw talent voor de regio.
 - Toenemende samenwerking tussen mbo en hbo t.b.v. een doorlopende leerlijn, toenemende verstrengeling van onderwijs en bedrijfsleven.
 - Kwaliteiten van de regio: centrale ligging, toonaangevende bedrijven in de agribusiness en logistiek, prettig wonen.
 - Regio Deal FruitDelta Rivierenland, programmaliijn Inclusief: financiële injectie t.b.v. voorbereiding van Rivierenlanders op de toekomstige arbeidsmarkt.
 - Relatief groot aantal kleine (mkb) en familiebedrijven die binding hebben met/hart voor de regio (maatschappelijke betrokkenheid).
 - Relatief kleine gemeenten met meer sociale cohesie dan grotere meer anonieme gemeenten.
 - Het aantal voortijdig schoolverlaters (vsv) is in zijn totaliteit relatief klein, mede door kleinschaligheid waardoor men er dicht bovenop zit en meer maatwerk mogelijk is.
-
- Beperkte impact van Corona door werkgelegenheidsstructuur: sterke aanwezigheid van sectoren die minder te lijden hebben onder de Coronacrisis; zwaar getroffen sectoren als luchtvaart, sierteelt, horeca en cultuur, sport & recreatie minder sterk aanwezig.

Zwakten arbeidsmarkt Rivierenland

- Kwalitatieve mismatch vraag en aanbod: veelal praktisch geschoolde beroepsbevolking, wegtrekken van jong talent uit de regio, negatief pendelsaldo versus toenemende complexiteit arbeidsmarkt door technologische ontwikkelingen.
- Kwantitatieve mismatch vraag en aanbod: vergrijzing en ontgroening gaan sneller dan Nederland met op termijn grote vervangingsvraag en minder arbeidsaanbod door krimp beroepsbevolking vanaf 2025.
- Structurele tekorten in de zorg (m.n. verzorgenden en verpleegkundigen), het onderwijs, techniek (w.o. bouw), transport & logistiek en ICT (min. niveau 4, bij voorkeur hbo). Zodra de economie weer aantrekt, ontstaat er direct een groot tekort aan voldoende en gekwalificeerd personeel.
- De tuinbouw en logistiek vindt onvoldoende (gekwalificeerd) personeel en wijkt daarom uit naar personeel buiten de regio (m.n. arbeidsmigranten).
- Problematische assimilatie van arbeidsmigranten door taal- en cultuurverschillen en huisvestingsproblematiek.
- Relatief veel flexwerkers (1/3^e deel van de werkenden, mede door seizoensarbeid) die – samen met jongeren – bij een crisis als eerste geraakt worden. Sinds invoering van de WAB in 2020 zijn flexwerkers duurder geworden (terwijl hun arbeidsmarktpositie is versterkt door de WAB).
- Veel kleine bedrijven waar HRM nauwelijks belegd is, vooral doordat minder overhead aanwezig is in de organisatie. Hierdoor kan HRM niet altijd de nodige aandacht krijgen, terwijl de bedrijven hier wel behoefte aan hebben. Daarnaast zijn kleine bedrijven minder branche-georganiseerd en minder geneigd om hulp te vragen (zelfredzaam). Hierdoor lastiger groepsgewijs te bereiken voor overheid en onderwijs.
- Grote geografische spreiding gecombineerd met beperkt openbaar vervoer en weinig fietspaden waardoor bereikbaarheid een praktische belemmering is voor deelname aan de arbeidsmarkt (met name voor mensen zonder auto).
- De onderwijs-, arbeidsmarkt- en jeugdzorgregio waar Rivierenland onderdeel van uitmaakt is niet eenduidig qua samenstelling gemeenten (en onderwijsinstellingen).
- Geen hbo of wo in de regio en slechte bereikbaarheid met openbaar vervoer van hbo/wo buiten de regio.
- Tekort aan stages in de zorg door onvoldoende beschikbaarheid van begeleiding stagiaires en gebrek aan sectorale afspraken over stages.
- Beperkt beschikbare kinderopvang met hoge eigen bijdrage belemmert met name jonge ouders om deel te nemen aan de arbeidsmarkt.
- Onderwijs en bedrijfsleven lopen nog onvoldoende in pas voor w.b. technologische ontwikkelingen (denk o.a. aan energietransitie en tuinbouw) waardoor risico op onvoldoende vervulling van (toekomstige) behoefte aan gekwalificeerd personeel.

Risico op onvoldoende stages (bol) en leerbanen (bbl) in door Corona getroffen sectoren.

Kansen arbeidsmarkt Rivierenland

- Regiomarketing: verdere verbetering van Rivierenland als woon-, werk- en investeringsregio. Theoretisch geschoolde werkenden die komen wonen in Rivierenland niet alleen binden aan Rivierenland als woonregio, maar ook als werkregio.
- Meer verbinding maken met de economische speerpuntsectoren van de regio.
- Generatie XYZ: vervangingsvraag leidt tot instroom van jongeren (verjonging) met andere houding/skills, waardoor sneller veranderingen zijn door te voeren.
- Afgeven van baangaranties in tekortsectoren ter compensatie van opleidingskosten.
- Bereik (kleinschalige) werkgevers via hun organisatiekanalen: lokale, regionale en brancheverenigingen en zet in op het creëren van massa in het MKB zodat zij gezamenlijk aan kunnen geven wat ze nodig hebben aan bijv. maatwerkopleidingen. Zet hierbij intermediaire partijen/personen in tussen werkgevers en onderwijs.
- Lerende community: verbinden van bestaande succesvolle arbeidsmarktprojecten, waar mogelijk uitbreiden naar andere doelgroepen, ruimte om te experimenteren en te leren van elkaar.
- Toename van impact-ondernemen als kans voor mensen met een arbeidsbeperking en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt
- (Tijdelijke) intersectorale mobiliteit: personeel uit overschotsectoren (tijdelijk) plaatsen in tekortsectoren.
- Circulaire economie biedt werkgelegenheid voor praktisch geschoolden (maar vraagt een voorinvestering van bedrijven).
- Verbinding van de fysieke ontwikkeling van bedrijventerreinen (economie) met de ontwikkeling van werkgelegenheid (arbeidsmarkt).
- De WAB biedt flexwerkers een steviger arbeidsmarktpositie.
- Benutten nieuw ontwikkelde leerweg van praktijkleren (mbo-certificering en praktijkverklaring).
- Talent in het onbenut arbeidspotentieel.
- Energietransitie biedt nieuwe werkgelegenheid voor praktisch geschoolden (aanleg/onderhoud) en theoretisch geschoolden (specifiek technisch geschoold).
- De parels in de regio/mooi initiatieven/good practices meer zichtbaar maken zodat men van elkaar kan leren en werkgevers gestimuleerd worden tot inclusief ondernemerschap.
- Strategische allianties tussen scholen in en buiten de regio (bijv. met Koning Willem I College en ROC Nijmegen).
- Landelijke inzet op Leven Lang Ontwikkelen als kans om op aan te sluiten.

Bedreigingen arbeidsmarkt Rivierenland

- Tekorten aan personeel in de zorg en andere sectoren zijn een bedreiging voor behoud van het voorzieningenniveau in de regio.
 - (Internationale) economische vooruitzichten onzeker, waarbij verwachte toename economische krimp waardoor deel uitbreidingsvraag zal afnemen.
 - Toename onzekerheden werknemers door flexibilisering arbeidsmarkt.
 - 'Upgrading', ofwel toename eisen aan kennis en vaardigheden voor de arbeidsmarkt, mede als gevolg van technologische ontwikkelingen.
 - Toenemende polarisatie wat leidt tot toename van tegenstellingen in de samenleving c.q. minder tolerantie.
 - Dreiging van een oplopende tegenstelling tussen praktisch- en theoretisch geschoolden die mogelijk kan leiden tot (gevoel van) onvoldoende waardering voor de bijdrage van praktisch geschoolden aan de arbeidsmarkt.
 - Negatieve impact van klimaatverandering op met name de agrarische sector, infrastructuur en handel en transport met grote afhankelijkheid van rivieren.
-
- Door Corona afnemende werkgelegenheid biedt minder kansen voor een eerste baan voor schoolverlaters in door Corona geraakte sectoren.
 - Beëindiging tijdelijke landelijke Corona-maatregelen voor ondernemers en risico op toename aantal werklozen door de Coronacrisis.

5. Uitdagingen arbeidsmarkt Rivierenland: onze regionale agenda

5.1 Van analyse naar regionale agenda

De afgelopen jaren is er al veel gebeurd om een optimaal functionerende regionale arbeidsmarkt te realiseren en ook op dit moment gebeurt er veel in de regio. Om de komende jaren concrete resultaten te kunnen boeken is focus en richting nodig op wat we gaan doen. Deze focus en richting willen we aanbrengen met deze strategische agenda. Zodat iedereen in Rivierenland kan blijven meedoen en meedelen in de maatschappelijke welvaart.

Hiertoe is:

- de SWOT-analyse uit hoofdstuk 4 vertaald naar de belangrijkste uitdagingen voor de arbeidsmarkt in Rivierenland voor de komende jaren; en
- een overzicht gecreëerd van de huidige projectmatige inzet op deze uitdagingen.

Hierbij benutten we de indeling volgens drie sporen zoals deze gehanteerd wordt door de provincie Gelderland (spoor 1 t/m 3) en hebben we één spoor toegevoegd (spoor 4):

- **Spoor 1: Beschikbaarheid van talent**

Aanpak van het kwantitatieve en kwalitatieve tekort aan talent door het beter ontsluiten van onbenut leer- en werkpotentieel en onderwijslagen beter op elkaar aan te helpen sluiten.

- **Spoor 2: Wendbaarheid en behoud van talent: de werknemer, werkgever en het onderwijs**

Talentontwikkeling en duurzame inzetbaarheid van werknemers: een leven lang ontwikkelen, het beter aansluiten van onderwijs op het bedrijfsleven en inzet op behoud en vitaliteit van werknemers.

- **Spoor 3: Inclusief talent**

Groepen met een afstand tot de arbeidsmarkt ontsluiten voor het bedrijfsleven: iedereen heeft talent en iedereen is nodig.

- **Spoor 4: Randvoorwaardelijke thema's**

Verbinding van arbeidsmarkt en onderwijs met andere beleidsterreinen ten behoeve van elkaar beïnvloedende factoren.

Een belangrijk uitgangspunt voor deze regionale agenda is dat we aansluiten en voortbouwen op succesvolle bestaande initiatieven, programma's en projecten in Rivierenland die er toe doen. We volgen de energie uit het werkveld. Dit doen we door in te zetten op het versterken en verbinden van deze bestaande initiatieven en in samenhang te bekijken. Tegelijkertijd zien we dan ook of er sprake is van blinde vlekken. Hiertoe is een overzicht gemaakt van de bestaande projecten onderverdeeld conform de belangrijkste uitdagingen voor de toekomstige regionale arbeidsmarkt (zie bijlage 3).

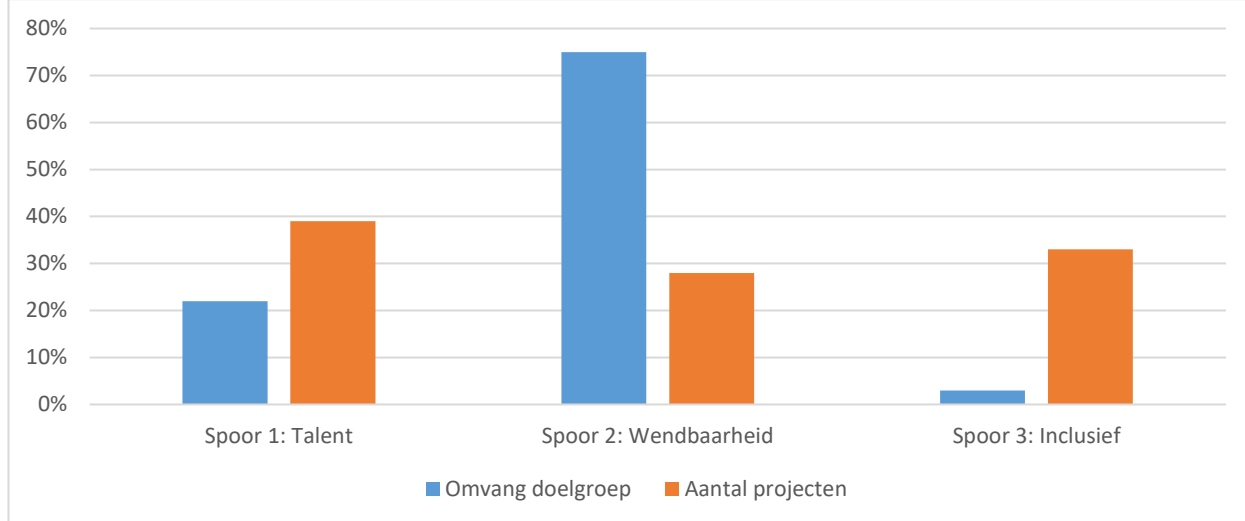
Om tot een goed overzicht te komen van de projecten/initiatieven zijn de volgende criteria gehanteerd:

- Focus op de arbeidsmarkt en/of de verbinding onderwijs en arbeidsmarkt;
- Daadwerkelijke uitvoering in regio Rivierenland;
- Geen structureel tot de bedrijfsvoering horende dienstverlening van een organisatie.

NB. Uiteraard gebeurt er informeel ook veel. Dat is in dit overzicht niet meegenomen, maar is wel van belang om te noemen.

Om de huidige situatie weer te geven hebben we de omvang van de doelgroep per inhoudelijk spoor (spoor 1 t/m 3) naast het aantal operationele projecten gezet. Dit geeft een indicatie van de huidige investering op de drie doelgroepen. Zie afbeelding 3 hieronder.

Afbeelding 3: De inhoudelijke sporen regionale agenda (1 t/m 3) naar omvang doelgroep en aantal projecten



Als we kijken naar onze huidige aanpak van de arbeidsmarkt zien we dat er verhoudingsgewijs momenteel veel energie ingezet wordt op nieuw talent (spoor 1) en werklozen (spoor 3), een relatief klein deel van de totale potentiële beroepsbevolking. Om onze arbeidsmarkt verder te versterken, economische groei mogelijk te maken en te zorgen dat iedereen in Rivierenland kan blijven meedoen en meedelen in de maatschappelijke welvaart, zal – naast een gerichte inzet op spoor 1 en 3 – intensiever ingezet moeten worden op spoor 2.

Samengevat ziet onze strategische agenda er als volgt uit:

Ambitie 2025

Een toekomstbestendige arbeidsmarkt waar alle mensen hun talenten benutten, zich blijven ontwikkelen en kunnen meedoen, en waar bedrijven over voldoende en passend gekwalificeerde medewerkers kunnen beschikken

Leidende principes

- Perspectief op werk voor het gehele arbeidspotentieel
- Lerende community en zichtbaarheid van parels in de regio/mooie initiatieven
- Leven lang ontwikkelen over de sporen heen
- Voortbouwen op wat goed werkt: verbinden en versterken van bestaande succesvolle initiatieven

Sporen	Beschikbaarheid van talent	Wendbaarheid en behoud van talent	Inclusief talent
Uitdagingen	<ul style="list-style-type: none"> • Stimuleren in/doorstroom onderwijs naar kansrijke arbeidsmarktsectoren • Ontsluiten van onbenut arbeidspotentieel 	<ul style="list-style-type: none"> • Investeren in menselijk kapitaal zodat medewerkers behouden blijven en voldaan kan worden aan de toenemende vraag naar hoger gekwalificeerd personeel • Verbeteren aansluiting en wendbaarheid onderwijs bij ontwikkelingen op de arbeidsmarkt • Bevorderen mobiliteit, zowel inter- als intrasectoraal 	<ul style="list-style-type: none"> • Terugdringen van (langdurige) werkloosheid • Inspanning op behoud/groei van banen voor mensen met een arbeidsbeperking
Randvoorwaarden	<ul style="list-style-type: none"> • Bereikbaarheid bedrijven en onderwijs • Regiomarketing: Rivierenland als werk- en investeringsregio • Aantrekkelijkheid van de regio voor jongvolwassenen • Een klimaatbestendige en water robuuste regio 		

In de volgende paragrafen wordt dit schematisch overzicht nader toegelicht.

5.2 Leidende principes

Vanuit de input uit de interviews zijn leidende principes geformuleerd die over de vier sporen heen gelden. Het gaat om waarden die algemeen sturend zijn bij de uitrol van deze regionale agenda:

➤ *Perspectief op werk voor het gehele arbeidspotentieel*

Met deze 4 sporen zetten we in op perspectief op werk voor het gehele arbeidspotentieel, werkend en niet-werkend. Dat kan gaan om het binden en juist alloceren van talent (spoor 1), behoud en doorontwikkeling van huidige werkenden (spoor 2), om het (opnieuw) zoeken en vinden van werk (spoor 3), maar ook om het agenderen van randvoorwaarden (spoor 4).

De opgave is om economie, onderwijs en arbeidsmarkt in onderlinge samenhang en op regionale schaal te bezien. Het besef groeit dat de economische ontwikkeling van de regio niet los kan staan van onderwijs- en arbeidsmarktvoorwaarden.

➤ *Lerende community en zichtbaarheid van parels in de regio/mooie initiatieven*

Het versterken van onze arbeidsmarkt vindt plaats vanuit het principe van de 'lerende community': via een van elkaar lerend regionaal netwerk gezamenlijk komen tot nieuwe inzichten en ideeën, en onderling versterkende en afgestemde projecten en acties op het terrein van het onderwijs en de arbeidsmarkt. Met als doel het verder versterken van de regionale arbeidsmarkt. De focus ligt op het leren van elkaars successen en deze samen verder brengen.

Van belang hierbij is ook de succesvolle initiatieven in de regio die bijdragen aan het versterken van de regionale arbeidsmarkt meer zichtbaar te maken in de regio.

➤ *Leven lang ontwikkelen over de sporen heen*

In elke fase van het leven is het van belang aandacht te hebben voor een vruchtbare bodem voor een leven lang ontwikkelen. De kennis en vaardigheden die we op school en tijdens onze studie leren, verouderen snel onder invloed van toenemende technologische veranderingen. Vaardigheden als probleemoplossend vermogen, communicatie, nieuwsgierigheid, aanpassingsvermogen en emotionele lenigheid worden steeds belangrijker. Deze kwaliteiten zorgen voor een grotere veerkracht en meer succes in een veranderende sociale en werkomgeving.

➤ *Voortbouwen op wat goed werkt: verbinden en versterken van bestaande succesvolle initiatieven*

In bijlage 3 is een overzicht opgenomen van de bestaande projecten onderverdeeld conform de belangrijkste uitdagingen voor de toekomstige regionale arbeidsmarkt. Immers, een belangrijk uitgangspunt voor deze regionale agenda is dat we aansluiten en voortbouwen op succesvolle bestaande initiatieven, programma's en projecten in Rivierenland die er toe doen. We volgen de energie uit het werkveld. Dit doen we door in te zetten op het versterken en verbinden van deze bestaande initiatieven en in samenhang te bekijken. Tegelijkertijd zien we dan ook of er sprake is van blinde vlekken.

5.3 Randvoorwaarden voor een goed functionerende arbeidsmarkt

Uit de analyse van de regio komen een aantal zaken naar voren die van belang zijn voor een goed functionerende arbeidsmarkt, maar buiten de invloedssfeer van arbeidsmarkt- en onderwijspartijen valt. Van belang is deze te agenderen op de betreffende regionale tafels.

Bereikbaarheid bedrijven en onderwijs

Een goede bereikbaarheid van bedrijven en onderwijs is belangrijk voor de ontwikkeling van een regio en een voorwaarde voor een goed functionerende arbeidsmarkt. De combinatie van een grote geografische spreiding van de regio met beperkt openbaar vervoer en fietspaden, maken dat bereikbaarheid een belemmering is voor deelname aan de arbeidsmarkt of keuze voor school.

Regiomarketing: Rivierenland als werk- en investeringsregio

Gezien de mismatch op de arbeidsmarkt in Rivierenland is het van belang de voor de arbeidsmarkt benodigde theoretisch geschoolden te behouden en/of aan te trekken voor de regio in plaats van ze kwijt te raken aan de grote steden buiten de regio.

Tegelijkertijd is het voor de economische ontwikkeling van de regio ook van belang dat bedrijven die zich hier vestigen over voldoende gekwalificeerd personeel kunnen beschikken. Dit is een steeds belangrijkere randvoorwaarde van bedrijven. Vestiging van bedrijven in de regio levert economische groei en werkgelegenheid op.

Gezien het bovenstaande is het van belang vanuit een breder economisch perspectief de regio te promoten als werk- en investeringsregio.

Aantrekkelijkheid van de regio voor jongvolwassenen

Een uitdaging voor de regio is om jongvolwassenen niet kwijt te raken aan de grotere steden buiten de regio. Met name jongvolwassen theoretisch geschoolden trekken weg uit de regio. Dit zijn jongvolwassenen die nodig zijn in de regio voor innovatiekracht. De aantrekkelijkheid van de regio voor jongvolwassenen ligt op een breed terrein: met name wonen, recreatie en winkels. Van belang is vanuit een breder maatschappelijk perspectief de regio aantrekkelijker te maken voor jongvolwassenen.

Een klimaatbestendig en water robuuste regio

Omdat grote delen van de regio sterk afhankelijk zijn van de rivieren die door de regio stromen, is de klimaatverandering – door met name de impact op de agrarische sector, infrastructuur en handel en transport – van invloed op de toekomstige arbeidsmarkt. Met de Regionale Adaptatiestrategie (RAS), wordt ingespeeld op het veranderende klimaat. Doel is een klimaatbestendig en water robuuste¹⁰ regio in 2050.

¹⁰ Water robuust houdt in dat de openbare ruimte zodanig is vormgegeven en ingericht, dat de impact van bijvoorbeeld ernstige neerslag zo klein mogelijk blijft.

5.4 Regionale agenda Onderwijs en Arbeidsmarkt

SPOOR 1. BESCHIKBAARHEID VAN TALENT

UITDAGING	SPEERPUNTEN	BEOOGDE RESULTATEN
Stimuleren in/doorstroom onderwijs naar kansrijke arbeidsmarktsectoren	<ol style="list-style-type: none"> 1. Objectieve informatievoorziening van onderwijsinstellingen aan studenten over het (regionaal) arbeidsmarktperspectief van de opleidingen (kansbanen). 2. Sectorale afspraken tussen onderwijs/bedrijfsleven over stages/afstudeeropdrachten: interessante stageplaatsen en afstudeerprojecten binnen het bedrijfsleven voor scholieren en studenten, zodat jongeren kiezen voor kansberoepen en na/vanuit hun opleiding in de regio gaan werken. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Voorlichting/campagne gericht op groei van de in/doorstroom in onderwijs naar kansrijke arbeidsmarktsectoren. ➤ Groei van het aantal aantrekkelijke stages/afstudeeropdrachten waardoor jongeren na/vanuit hun opleiding in de regio gaan werken.
Ontsluiten van onbenut arbeidspotentieel	<ol style="list-style-type: none"> 3. Bijdragen aan het profileren van de tekortsectoren. 4. Nader inzicht verkrijgen in arbeidskenmerken van het onbenut arbeidspotentieel voor een gerichte inzet van mensen en middelen van partijen die deze matching ondersteunen. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Inzicht in kansrijke methoden die een groter potentieel aan mensen kan bereiken die meer willen gaan werken, willen herintreden of betere kansen hebben door een carrièreswitch naar tekortsectoren. ➤ Toepassing van bovenstaande methoden gericht op instroom in tekortsectoren.

SPOOR 2. WENDBAARHEID EN BEHOUD VAN TALENT

UITDAGING	SPEERPUNTEN	BEOOGDE RESULTATEN
<p>Investeren in menselijk kapitaal zodat medewerkers behouden blijven en voldaan kan worden aan de toenemende vraag naar (hoger) gekwalificeerd personeel</p>	<p>5. Organisatie Leven Lang Ontwikkelen van werkenden (óók flexwerkers):</p> <ul style="list-style-type: none"> – Werkenden bereiken, stimuleren en faciliteren zich een leven lang te blijven ontwikkelen: generiek (bijv. ondernemend gedrag), specialistisch en op basisvaardigheden (digitale vaardigheden, taal, rekenen); – Bedrijven stimuleren tot een open houding naar talent en faciliteren bij het implementeren van een leercultuur. <p>6. Bedrijven faciliteren bij de inzet op duurzame inzetbaarheid: behoud van mentale en fysieke vitaliteit van werkenden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Realisatie actief en duurzaam netwerk van ondernemers/overheid/onderwijs, gericht op kennisdeling, uitwisselen van praktijkvoorbeelden en implementatie van LLO en duurzame inzetbaarheid. ➤ Realisatie regionaal ontwikkelfonds om werkgevers en werkzoekenden financieel te ondersteunen bij het her-, bij- en omscholen van hun medewerkers en bij het behoud van mentale en fysieke vitaliteit van hun medewerkers (daar waar geen andere financieringsbronnen zijn).
<p>Verbeteren aansluiting en wendbaarheid onderwijs bij ontwikkelingen op de arbeidsmarkt</p>	<p>7. Vroegtijdig en regelmatig regionale afstemming opleidingsaanbod tussen onderwijs en bedrijfsleven, bijvoorbeeld door inzet van intermediaire partijen of personen en/of (extra) inzet van hybride docenten) zodanig dat scholingsaanbod tijdig wordt afgestemd op de (toekomstige) behoefte van sectoren (waaronder maatwerktrajecten, modules).</p> <p>8. Verbinding tussen onderwijs en ontwikkelingen in de energietransitie en agribusiness t.b.v. de benodigde beschikbaarheid op korte termijn van gekwalificeerd personeel.</p> <p>9. Flexibilisering beroepsonderwijs met inzet op de derde mbo-leerweg praktijkleren in de regio uitrollen over meerdere sectoren: mbo-certificering en praktijkverklaring.</p> <p>10. Het onderwijsaanbod in de regio doorontwikkelen door inzet op nieuwe vormen van onderwijs (scholing bij werkgevers, AD-opleidingen, minors, EVC, etc.).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Het netwerk zoals bovenstaand genoemd mede benutten voor vroegtijdige en regelmatige regionale afstemming opleidingsaanbod t.b.v. voldoende en tijdige beschikbaarheid van passend gekwalificeerde medewerkers. ➤ Nieuwe aantrekkelijke en flexibele vormen van onderwijs (o.a. doorlopende leerlijnen en nieuwe vormen van praktijkleren, maatwerktrajecten en modules) die aansluiten bij de behoeften van de arbeidsmarkt van Rivierenland.

Bevorderen mobiliteit, zowel inter- als intrasectoraal	11. Ondersteuning bieden met mobiliteitscentra / vacaturebanken en mobiliteitsnetwerken (intra- en intersectoraal). Onder andere (tijdelijke) intersectorale mobiliteit van overschot- naar tekortsectoren.	➤ Realisatie Regionaal Mobiliteitsteam en structureel inbedden van succesvolle en nodige elementen na de crisis.
---	---	--

SPOOR 3. INCLUSIEF TALENT		
UITDAGING	SPEERPUNTEN	BEOOGDE RESULTATEN
Terugdringen van (langdurige) werkloosheid	12. Bestrijding conjuncturele werkloosheid: veelal jongeren en flexwerkers. 13. Bestrijding structurele werkloosheid onder ouderen en onderkant van de arbeidsmarkt. 14. Stimuleren van impact-ondernemen waaronder meer stagemogelijkheden bij werkgevers voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt als brug naar betaald werk. 15. Inzet op duurzame plaatsing op werk met oog voor de benodigde ondersteuning hierbij voor cliënt en werkgever. 16. Inzet op nog betere dienstverlening waarbij regionale dienstverlening via het regionaal Werkgeversservicepunt gewenst is voor zowel werkgevers als werkzoekenden.	➤ Meer uitstroom naar werk en/of school door verbreding/verbinding van bestaande succesvolle projecten/pilots die bijdragen aan het terugdringen van (langdurige) werkloosheid. ➤ Meer duurzaam resultaat door monitoring/ondersteuning gedurende langere periode na plaatsing op werk. ➤ Grotere inzet van/kansen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt bij werkgevers (impact-ondernemen)
Inspanning op behoud/groei van banen voor mensen met een arbeidsbeperking	17. Blijvend investeren op de Banenafpraak en met trots uitdragen.	➤ Een maximaal inclusieve arbeidsmarkt ➤ Onze inspanningen en successen uitdragen

SPOOR 4. RANDVOORWAARDELIJKE THEMA'S

UITDAGING	SPEERPUNTEN	BEOOGDE RESULTATEN
Bereikbaarheid bedrijven en onderwijs	18. Verbinding maken tussen organisatie openbaar vervoer en bereikbaarheid van bedrijven en onderwijs 19. Agendering uitbreiding openbaar vervoer en fietspaden in de Gebiedsagenda Regio Rivierenland t.b.v. bereikbaarheid scholen en werk.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Agendering t.b.v. verbetering bereikbaarheid bedrijven en onderwijs met openbaar vervoer
Regiomarketing: Rivierenland als werk- en investeringsregio	20. Verbinding maken tussen economie en arbeidsmarkt op terrein van fysieke ontwikkeling bedrijventerreinen, impact-ondernemen en ontwikkeling werkgelegenheid (kwantitatief en kwalitatief). 21. Agenderen promotie Rivierenland als werkregio om theoretisch geschoolden (die in de regio wonen) aan te trekken om te gaan werken in de regio. 22. Agendering in het gemeentelijk Economisch ambitiedocument en de Gebiedsagenda Regio Rivierenland.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Agendering t.b.v. groei aan groei instroom van theoretisch geschoolden in functies in de regio. ➤ Agendering t.b.v. vergroten werkgelegenheid door vestiging van nieuwe bedrijven
Aantrekkelijkheid van de regio voor jongvolwassenen	23. Agendering in de Gebiedsagenda Regio Rivierenland.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Agendering t.b.v. behoud van jongvolwassen Rivierenlanders voor de regionale arbeidsmarkt
Een klimaatbestendige en water robuuste regio	24. Agenderen bij de RES en RAS	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Agendering t.b.v. de impact van klimaatverandering op de toekomstige arbeidsmarkt van met name de agrarische sector, infrastructuur en handel en transport.

Bijlage 1. Literatuurlijst

1. Ambitiedocument 2016-2020 Regio Rivierenland
2. De arbeidsmarkt voor leraren primair onderwijs 2020-2025 Regio Gelderland-Zuid. CentERdata, december 2020
3. De arbeidsmarkt voor leraren voortgezet onderwijs 2020-2025 Regio Gelderland-Zuid. CentERdata, december 2020
4. Centraal Economisch Plan 2021. CPB, maart 2021
5. Concept Eerste contouren Gebiedsagenda 2030
6. Concept Learning community “Human Capital voor energie, leren met en van elkaar”. Jan Oosting, juni 2020
7. Concept Marktbewerkingplan 2021-2022 Regionaal Werkbedrijf (RW) Rivierenland
8. Coronacrisis: impact op de werkgelegenheid in Rivierenland. UWV, juni 2020
9. Dashbord basiscijfers jeugd S-BB
10. Factsheet Arbeidsmarkt in beeld 2020 regio Midden- en Zuid-west Gelderland. WZW
11. Factsheet banenafpraak arbeidsmarktregio Rivierenland. UWV, 3^e kwartaal 2020
12. Factsheet rapportage beschut werk. UWV, 3^e kwartaal 2020
13. Feiten en cijfers. Platform Techniek Rivierenland
14. Handreiking RES en Arbeidsmarkt. Arbeidsmarkt en scholing bepalend voor slagen energietransitie. Klimaatakkoord SER
15. Jaarplan 2021 Programmabureau Regionaal Werkbedrijf en Platform Onderwijs & Arbeidsmarkt (RW-POA) Rivierenland
16. Onderwijs en arbeidsmarkt in cijfers. Provincie Gelderland, september 2019
17. Peiling Ondernemerspanel Rivierenland. VNO-NZW, maart 2021
18. Perspectief op Werk Rivierenland – Werk... De motor achter een inclusief en ondernemend Rivierenland
19. Plan-E: Branchebruggen & Baankansen Energie. WENB, Netbeheer Nederland, ENERGIE Nederland, oktober 2020
20. Quick Scan Regionale Energie Strategie & Human Capital Agenda. Berenschot, juni 2020
21. Regiobeeld Rivierenland 2030 sector zorg. WZW, juni 2020
22. Regio in Beeld Rivierenland. UWV, oktober 2020
23. Regionaal Economische Analyse Regio Rivierenland. Royal HaskoningDHV en Buck Consultants International, september 2020
24. Regionaal plan Aanpak laaggeletterdheid 2020-2024
25. Uitvoeringsplan arbeidsmarktregio Rivierenland – overbruggingsfase COVID-19
26. Uitvoeringsprogramma 2018 Regionaal Werkbedrijf en Platform Onderwijs & Arbeidsmarkt (RW-POA) Rivierenland
27. Uitvoeringsprogramma 2019 Regionaal Werkbedrijf en Platform Onderwijs & Arbeidsmarkt (RW-POA) Rivierenland
28. Website Platform Techniek Rivierenland
29. Website www.stagemarkt.nl

Bijlage 2. Geïnterviewde personen

Beleidsmedewerkers economie gemeenten

Ludolf van Lith	Regisseur Economie gemeente West Betuwe
Maaïke van der Ven	Accountmanager bedrijven Bommelerwaard
Marco van Hoek	Beleidsmedewerker Economie gemeente Buren
Mariëlle Renee	Adviseur Economisch beleid gemeente Neder-Betuwe
Maarten Mulder	Adviseur Economie gemeente Maasdriel
Niels Huijbers	Procesmanager Economie & Logistiek Regio Rivierenland
Niels Veenhuizen	Accountmanager/Beleidsadviseur Economische Zaken gemeente West Maas en Waal
Paul Kersten	Adviseur Economische Zaken gemeente Culemborg
Ryan Bevers	Senior Beleidsadviseur Economie gemeente Tiel

Beleidsmedewerkers werk en inkomen gemeenten

Daniëlle van Alfen	Beleidsmedewerker Werk en Inkomen gemeente Zaltbommel
Geja de Vree	Regisseur Sociaal Domein gemeente Tiel
Jenneke Wieberdink	Beleidsmedewerker Participatiewet gemeente Neder-Betuwe
Jos Hulsen	Senior beleidsmedewerker Maatschappelijke Ontwikkeling gemeente West Maas en Waal
Lucinda Ippel	Beleidsadviseur Maatschappelijke Opgaven gemeente Culemborg
Manouk Visser	Beleidsregisseur Sociaal Domein gemeente West Betuwe
Tom van Gestel	Beleidsmedewerker gemeente Maasdriel

CNV

Ad Vorstenbosch	Kaderlid
-----------------	----------

FNV

Wilco Veldhorst	Bestuurder FNV Rivierenland
-----------------	-----------------------------

Greenport

Erik Kaemingk	Themaregisseur Human Capital
Peter van Heumen	Bestuurder

Helicon (AOC)

Marieke Hulsbergen	Directeur
--------------------	-----------

Leerwerkloket Rivierenland

Lia van Beusekom	Projectleider
------------------	---------------

Platform Techniek

Jan Heeres
Programmamanager

Praktijkonderwijs (PrO) Rivierenland

Hans van Gent
Directeur Praktijkonderwijs de Brug

Provincie Gelderland

Armagan Gradisen-Önder
Rachida Khatraoui
Accounthouder Onderwijs & Arbeidsmarkt
Regioadviseur Onderwijs & Arbeidsmarkt

RES Regio Rivierenland

Annemieke Spit
Jur Marringa
Procesmanager RES regio Rivierenland
Kwartiermaker samenwerkingsagenda RES regio Rivierenland

Rivor (ROC)

Paul Nieuwenhuis
Stan Vloet
Projectleider
Voorzitter College van Bestuur

RMC Rivierenland

Marieke Soetekouw
Coördinator

S-BB

Maarten Peters
Marijke Heine
Regionaal adviseur Onderwijs & Arbeidsmarkt Rivierenland
Senior adviseur Onderwijs & Arbeidsmarkt Rivierenland

UWV

Gerard Jellema
John Swelsen
Rayonmanager Rivierenland
Regionaal beleidsadviseur Rivierenland

VNO-NCW

Jeanette Rensel-Verbaast
Kenny van Oort
Tjerry Verhoeven
Bestuurslid regio Rivierenland
Bestuurslid regio Rivierenland
Regiomanager Rivierenland

Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO) Rivierenland

Susan van Proosdij
Bestuurder Stichting Oosterwijs

Werkzaak Rivierenland

Annemarie van Schaik
Kiek Adriaansens-Diepenhorst
Veronique Stevens
Adviseur Leren en Ontwikkelen
Teammanager Werkgeversdienstverlening
Senior adviseur

Wethouders werk en inkomen gemeenten arbeidsmarktregio Rivierenland

Anita Sørensen	Wethouder gemeente Maasdriel
Ben Brink	Wethouder gemeente Tiel
Bert van Swam / Rob Reuvers	Wethouders gemeente West Maas en Waal
Colin Stolwijk	Wethouder gemeente Culemborg
Herma van Dijkhuizen	Wethouder gemeente Neder-Betuwe
Niko Wiendels	Wethouder gemeente Buren
Ton van Maanen	Wethouder gemeente West Betuwe

WZW

Ineke Slagter	Senior programmamanager
Susanne Haarsma	Programmamanager

Bijlage 3. Overzicht bestaande projecten

UITDAGING	BESTAANDE PROJECTEN
SPOOR 1. BESCHIKBAARHEID VAN TALENT	
<p>➤ Stimuleren in/doorstroom onderwijs naar kansrijke arbeidsmarktsectoren</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Praktijkcoach 2.0 voorkomt voortijdig arbeidsmarktvertrek 2. Praktijklab 3. YoungMediaProfs 4. Digitale werkplaatsen MKB 5. Kennishuis Rivierenland 6. Onderwijs helpt Onderwijs (OhO) 7. PPS Ondernemend Rivierenland 8. TechExplore24 9. PPS CircuLeren 10. Techniepact Rivierenland 11. Praktijksimulaties 12. PRO-VSO Rivierenland 2020-2021 13. Transitievouchers met uitbreiding capaciteit leerwerkloket 14. (Praktijkleren met de)praktijkverklaring 15. Regionaal mobiliteitsteam 16. Doorontwikkeling Startplein Techniek/Logistiek met Loopbaanleren 17. Fruittechcampus 18. Project Sterk Techniek VSO/PrO (Noordoost Brabant) 19. Leerlingepoule MBO (zorg) 20. Opleidingstraject ROC Rivor/Avans Plus 'Bereik meer in de zorg' 21. Logistics Valley 22. S-TEC 23. VSV-leerwerkbedrijf Rivor 24. Sluitende aanpak Werkende VSV'ers 25. SBB Actieplan stages en leerbanen 26. Mbo-campagnes SBB 27. Transformatiefonds 28. Tech-Lokaal
<p>➤ Ontsluiten van onbenut arbeidspotentieel</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Techniepact Rivierenland • Doorontwikkeling Startplein Techniek/Logistiek met Loopbaanleren • Fruittechcampus • Logistics Valley

- PPS CircuLEREN

SPOOR 2. WENDBAARHEID EN BEHOUD VAN TALENT

<p>➤ Investeren in menselijk kapitaal zodat medewerkers behouden blijven en voldaan kan worden aan de toenemende vraag naar hoger gekwalificeerd personeel</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Vitaliteitsbevordering 2. Project Gezonde Werkvloeren Rivierenland 3. Gelders Vakmanschap 2.0 4. Techniekpact Rivierenland 5. Digitale werkplaatsen MKB 6. S-Tec Smart Technology Experience Centre 7. Gratis ontwikkeladvies via NLwerktdoor 8. Sterk in je Werk (sector Zorg) 9. Digi-Taalhuizen 10. PPS CircuLEREN 11. PPS Ondernemend Rivierenland 12. Regionaal investeringsfonds 13. Subsidieregeling leren en innoveren in de tuinbouw
<p>➤ Verbeteren aansluiting en wendbaarheid onderwijs bij ontwikkelingen op de arbeidsmarkt</p>	<ol style="list-style-type: none"> 14. Hub Rivierenland • Gelders Vakmanschap 2.0 15. Fruit Tech Campus • PPS CircuLEREN • PPS Ondernemend Rivierenland 16. Transformatiefonds
<p>➤ Bevorderen mobiliteit, zowel inter- als intrasectoraal</p>	<ol style="list-style-type: none"> 17. Uitbouw Huis van de Logistieke Samenwerking 18. Startplein Techniek 19. Gelderse matchtafel intersectoraal 20. Regionaal mobiliteitsteam (actief vanaf mei 2021) • Techniekpact Rivierenland • FruitTech Campus • PPS CircuLEREN • Transformatiefonds

SPOOR 3. INCLUSIEF TALENT

<p>➤ Terugdringen van (langdurige) werkloosheid</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Doorontwikkeling leerwerkroutes 2. Toekomstbestendige arbeidsmarkttoeleiding 3. Gewoon meedoen met werk 4. Voorschakelen is doorschakelen! 5. All-in werkgeversprijs Rivierenland 6. Oriëntatie op Ondernemerschap voor zij-instromers vanuit UWV 7. Doorontwikkeling programma Oriëntatie op Ondernemerschap 8. Intensiveren samenwerking rib's 9. Doorontwikkeling Talent Event
---	--

	<ul style="list-style-type: none"> 10. Doorontwikkeling dienstverlening oudere werkzoekenden 11. Screenen en follow up! 12. Intensiveren speeddates met uitzendbureaus 13. Actieve begeleiding kwetsbare jongeren 14. Doorontwikkeling oriëntatie café 15. Leergang Ondernemen met Impact 16. Werktrajecten jongeren 17. Kleinschalig technisch MKB-inclusief 18. Participatie Buren 19. Huis van de logistieke samenwerking 20. PPS CircuLEREN 21. Transformatiefonds
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Inspanning op behoud/groei van banen voor mensen met een arbeidsbeperking 	<ul style="list-style-type: none"> 22. Filmportretten arbeidsbeperkten op de arbeidsmarkt 23. Projecten WerkZaak 24. Communicatie-acties RPA richting werkgevers