



WERKEN IN VENLO

Foto: Thom Spierenburg

INTEGRAAL BELEIDSKADER ARBEIDSMARKT
JUNI 2021

INHOUDSOPGAVE

1	INLEIDING	5
1.1	AANLEIDING	5
1.2	LEESWIJZER.....	6
2	ANALYSE, DE ONTWIKKELING 2021 - 2030	8
2.1	DEMOGRAFISCH.....	8
2.2	MAATSCHAPPELIJK.....	8
2.3	BREDE WELVAART.....	8
2.4	TECHNOLOGIE	9
2.5	ENERGIETRANSITIE	10
2.6	TRENDS.....	11
2.7	SECTOREN	12
2.8	WERKGELEGENHEID.....	13
3	ONTWIKKELING TALENTEN	16
3.1	TALENT BEHOUDEN, WERKENDEN.....	16
3.2	ONBENUT TALENT /BEHOUDEN TALENT.....	16
3.3	TALENT BENUTTEN/TALENT ONTWIKKELEN.....	16
3.4	TALENT ONTWIKKELEN, ONTWIKKELING KENNISINFRASTRUCTUUR.....	18
3.5	KENNISINFRASTRUCTUUR IN VENLO.....	18
4	DE ROL VAN DE GEMEENTE VENLO TEN AANZIEN VAN DE ARBEIDSMARKT21	
4.1	CONTEXT EN BETEKENIS	21
4.2	DE FACILITERENDE ROL VAN DE OVERHEID.....	22
4.3	VERANTWOORDELIJKHEID VAN DE OVERHEID	23
4.4	VERTALING NAAR VENLO.....	25
5	VISIE, AMBITIE, DOELSTELLINGEN	27
5.1	VISIE, DE VENLOSE ARBEIDSMARKT IN 2040.....	27
5.2	AMBITIE.....	28
5.3	DOELSTELLINGEN, OP WEG NAAR 2040.....	29

5.4	DOELGROEPEN.....	29
5.5	TALENT BENUTTEN.....	30
5.6	TALENT ONTWIKKELEN.....	30
5.7	TALENT AANTREKKEN EN BEHOUDEN.....	32
6	HANDELINGSPERSPECTIEF, NAAR EEN UITVOERINGSPROGRAMMA.....	34
6.1	KADERS.....	35
7	MONITORING EN EVALUATIE.....	37
8	BRONNEN EN LITERATUUR.....	39

INLEIDING

A photograph of a modern university campus. In the background, there are several multi-story buildings with large windows. The central building is white with a prominent tower-like structure on top. To the right, there is a taller, more modern building with a grid of windows. In the foreground, there is a paved road that curves to the left, with a grassy area to its right. The sky is clear and blue. The word "INLEIDING" is overlaid in a white box in the center of the image.

1 INLEIDING

1.1 AANLEIDING

De aanleiding om op dit moment te komen met een geactualiseerd beleidskader is tweeledig. Strategisch arbeidsmarktbeleid is door de gemeenteraad als B-dossier aangewezen en daarnaast het in juli 2020 door de rekenkamercommissie gepresenteerde rapport "Arbeidsmarkt in Venlo". Aanleiding voor het rekenkamercommissie-onderzoek was onder meer de ogenschijnlijke 'discrepantie' tussen enerzijds de relatief grote groei van het aantal banen in (de regio) Venlo in de afgelopen jaren, en anderzijds de ontwikkeling van het bijstandsvolume in die periode (minder snelle daling).

Op basis van het rekenkamercommissie-onderzoek zijn in het rapport van bevindingen de volgende hoofdconclusie geformuleerd:

- De arbeidsmarkt in Venlo
De ontwikkeling van de arbeidsmarkt is niet volledig in balans. Venlo genereert bij hoogconjunctuur, dankzij de ligging en sectorstructuur erg veel banen. Een deel van de bevolking profiteert hier nog onvoldoende van. Een behoorlijk deel van de Venlose banen wordt uitgeoefend door mensen uit een wijde regio en arbeidsmigranten.
- Doeltreffend
Het arbeidsmarktbeleid is deels doeltreffend. De werkgelegenheid groeit fors. Omdat het ingezette instrumentarium voor arbeidsparticipatie en de monitoring daarvan door de jaren varieert, is de doeltreffendheid niet exact vast te stellen. De daling van het bijstandsvolume lijkt eerder te danken aan afgenomen instroom dan aan verhoogde uitstroom.
- Doelmatig
De doelmatigheid van de inzet is niet volledig vast te stellen. Wel is het zo dat Venlo - wat betreft het bijstandsvolume - een beter resultaat haalt dan vergelijkingsgemeenten, maar daar ook meer middelen voor nodig heeft. De organisatorische doelmatigheid ontwikkelt zich door, met ruimte voor nadere afstemming in de inzet vanuit de domeinen economie en participatie

In haar rapport van bevindingen heeft de rekenkamercommissie naast de conclusies drie aanbevelingen opgesteld. Deze aanbevelingen zijn overgenomen door de gemeenteraad. De aanbevelingen zijn als volgt:

- Zorg voor een integraal meerjarig beleidskader op basis van een grondige analyse van de Venlose arbeidsmarkt.
Vraag het college nogmaals om een strategische visie op de Venlose arbeidsmarkt te formuleren en deze mede te baseren op een grondige analyse van het functioneren van de arbeidsmarkt.

- Zorg voor een meerjarige uitvoeringsagenda en consequente monitoring op basis van een gefundeerde set aan indicatoren.
- Zorg voor informatie op maat voor een meer betrokken raad.

De geformuleerde conclusies en aanbevelingen van het rekenkamercommissie-onderzoek vormen een samenhangend geheel. Echter, een voorwaarde om te kunnen komen tot een meerjarige uitvoeringsagenda is allereerst het formuleren van een integraal beleidskader.

1.2 LEESWIJZER

Het voorliggende integraal beleidskader arbeidsmarkt 'Werken in Venlo' is een coproductie van de teams Werken en Bereikbaarheid en Maatschappelijke Opgaven.

Het integraal beleidskader biedt de kaders en daarmee de basis om later in dit jaar te komen tot een uitvoeringsprogramma. Het begint met een analyse van ontwikkelingen die van belang zijn voor de Venlose arbeidsmarkt 2021-2030. Algemene trends en ontwikkelingen, maar ook de ontwikkelingen binnen de verschillende sectoren en tot slot de ontwikkeling van de werkgelegenheid.

Het beleidskader is gebaseerd op het denken in mogelijkheden en talenten. In het volgende hoofdstuk leest u over de ontwikkeling van de talenten in Venlo. Welke talenten we willen behouden, waar zitten de onbenutte talenten en wat zijn de mogelijkheden om talenten te ontwikkelen, zodat we zoveel mogelijk talent benutten, behouden en aantrekken. De kennisinfrastructuur in Venlo speelt daarbij een belangrijke rol.

De arbeidsmarkt is een breed en complex begrip. Het aantal (inter)nationale, regionale en lokale omgevingsfactoren en spelers dat van invloed is op het functioneren van de arbeidsmarkt is zeer omvangrijk. Onderdeel van het integraal beleidskader is het inzicht in de rol van de overheid ten aanzien van de arbeidsmarkt en dan in het bijzonder de rol van de gemeente Venlo.

Vervolgens maken we een vertaling naar de visie, ambitie en doelstellingen van de arbeidsmarkt en schetsen we het handelingsperspectief richting het uitvoeringsprogramma.

Tot slot leggen we een koppeling naar de opgestelde indicatoren in Meetbaar Venlo, welke onderdeel uit gaan maken van de monitoring en evaluatie van het integraal beleidskader 'Werken in Venlo'.



ANALYSE, DE ONTWIKKELING 2021-2030

2 ANALYSE, DE ONTWIKKELING 2021 - 2030

In dit hoofdstuk beschrijven we de ontwikkelingen die van belang zijn voor de Venlose arbeidsmarkt, te beginnen met een aantal algemene ontwikkelingen, een tweetal trends, ontwikkelingen per sector en de werkgelegenheid.

2.1 DEMOGRAFISCH

De beroepsbevolking is een onderdeel van de in Venlo woonachtige bevolking. Op 1 januari 2021 telde Venlo 102.016 inwoners.

Naar verwachting zal Venlo in 2035 verder zijn gegroeid naar ongeveer 108.000 inwoners. Vanaf 2035 wordt een dalende trend geprognosticeerd, waarbij in 2050 de Venlose bevolking -zonder beleidsmatige ingrepen- op een niveau van ongeveer 103.000 inwoners ligt. Na jaren van ontgroening lijkt er nu sprake van 'hergroening'. Immers, het aantal jongeren in de leeftijd van 0-10 jaar neemt naar verwachting toe, zodat ook de groep jongeren in de leeftijd van 10-20 jaar vanaf 2040 weer zal toenemen.

De beroepsbevolking zal, als gevolg van de toegenomen vergrijzing, een lichte daling laten zien. In Venlo is er sprake van een dubbele vergrijzing¹, waarbij niet alleen de groep ouderen (70-plus) een relatief groter aandeel vormt van het aantal inwoners van Venlo, maar ook de gemiddelde leeftijd steeds hoger komt te liggen. 'Hergroening' en vergrijzing dus, tegen de achtergrond van een licht dalende beroepsbevolking. Onduidelijk is nog wat de impact precies zal zijn van verwachte stijging van de pensioenleeftijd.

2.2 MAATSCHAPPELIJK

Er is in Venlo sprake van een hoge mate van laaggeletterdheid (23%). Mensen die laaggeletterd zijn, zijn geen analfabeten. Ze hebben wel leren lezen en schrijven, maar hebben moeite met het begrijpen van informatie van de gemeente, belastingdienst, zorgverzekeraar, gezondheidsadviezen, enzovoort. Daarnaast vormt het invullen van formulieren (zorg-, huurtoeslag) een probleem. Laaggeletterdheid vertaalt zich vaak ook in geen - tot minimale digitale vaardigheden.

Er ligt een oorzakelijk verband tussen laaggeletterdheid en (laag) opleidingsniveau. Het opleidingsniveau van de Venlose beroepsbevolking wijkt af van het landelijk gemiddeld. Het aandeel laagopgeleiden ligt ongeveer 7% hoger dan het landelijk gemiddelde. Focus op het verbeteren van de taal-, reken-, en digitale vaardigheden van laaggeletterden en verhogen van het opleidingsniveau vergroot de kans op doorstroom naar werk en heeft een positief effect op de arbeidsmarktkansen voor de lange termijn.

2.3 BREDE WELVAART.

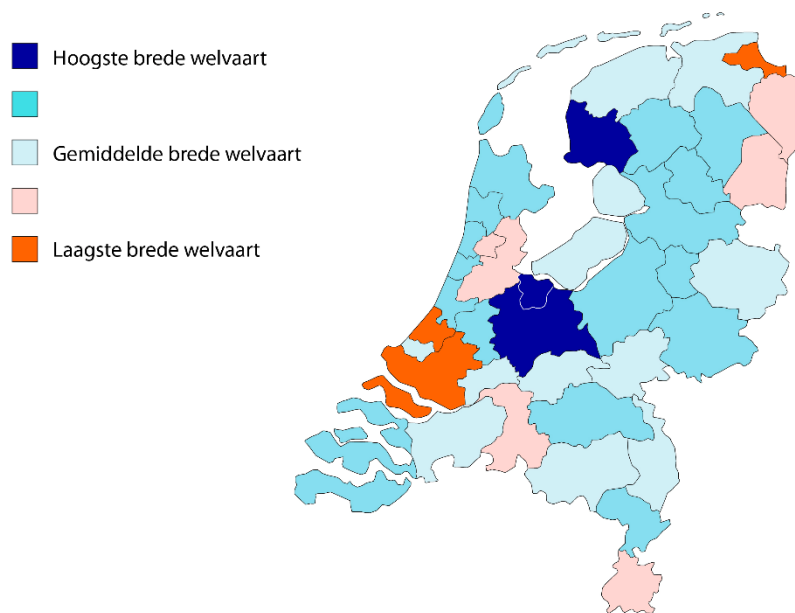
De term Brede Welvaart wordt gehanteerd om de welvaart, het welbevinden, van inwoners te bepalen. Economische groei is daarbij niet het enige dat de welvaart van inwoners bepaalt. Als het gaat om het 'meten' van brede welvaart, spelen aspecten zoals

¹ Met dubbele vergrijzing wordt naast de toename van het aantal ouderen in de bevolkingsopbouw ook de toename bedoeld van het aandeel 75-plussers in de totale bevolking.

gezondheid, wonen/huisvesting, baan zekerheid/ inkomen, onderwijs, veiligheid, milieu en geluk een rol.

Op basis van onderzoeken van de Rabobank in samenwerking met de Universiteit Utrecht blijkt dat er sprake is van een toename van de brede welvaart sinds 2013 voor Nederland als geheel én voor alle regio's. In de periode vanaf 2013 tot 2019 blijken vooral inkomen en baan zekerheid in positieve zin bijgedragen te hebben aan de regionale brede welvaart. De verschillen die er tussen regio's zijn, hebben met name betrekking op huisvesting/wonen.

De regio Noord-Limburg scoort gemiddeld op basis van de aspecten brede welvaart.



Brede welvaart in de 40 regio's in 2019 (Raboresearch, universiteit Utrecht, maart 2021)

2.4 TECHNOLOGIE

De arbeidsmarkt verandert door technologische ontwikkelingen. Hierdoor veranderen, verdwijnen én ontstaan nieuwe banen. Het proces van veranderen, ontstaan en verdwijnen van banen door technologie is geen nieuwe ontwikkeling. Het tempo waarin de technologieën zich ontwikkelen is anders, deze volgen elkaar sneller op.

Technologie wordt nu nog vaak ingezet voor efficiency en kostenbesparing. In de komende jaren zal techniek eveneens meer en meer gebruikt worden om het ons makkelijker te maken. Wat de gevolgen van de technologische ontwikkelingen voor de arbeidsmarkt en welvaart zijn, is nog onvoldoende duidelijk.

In haar rapport *Arbeid in Transitie "hoe mens en technologie kunnen samenwerken"*, van Denktank/Denkwerk wordt het volgende aangegeven:

"De nieuwe banen vragen om andere vaardigheden van de beroepsbevolking. Digitale- en (complexe) menselijke vaardigheden worden belangrijker. Nieuwe banen zijn goed voor de economie, maar er is een tekort aan werknemers met de juiste vaardigheden.

In relatie tot een krimpende potentiële beroepsbevolking zal ingezet moeten worden op de nieuwe arbeidsvraag. Investeren in bijscholing van nieuwe relevante vaardigheden en omscholing van de beroepsbevolking is een belangrijke voorwaarde.”

Het is van belang dat zowel werkgevers als overheid een context creëren waarin het aanpassingsvermogen van het individu centraal kan staan, zodat ook het ‘menselijk kapitaal’ kan meegroeien.

De nieuwe banen die de technologische ontwikkelingen met zich meebrengen, bieden ook kansen. Technologische innovaties kunnen een positieve impact hebben op de maatschappelijke ondersteuning en het zorgaanbod. De ontwikkeling van Domotica² in de Zorg maakt dat mensen langer in hun eigen woonomgeving kunnen blijven en zorg op afstand kan worden geboden. Robotisering kan er eveneens toe leiden dat mensen langer in het arbeidsproces kunnen blijven, zeker bij fysiek zware functies. In relatie tot de demografische ontwikkelingen in Venlo en de regio Noord-Limburg en een daarmee gepaard gaande afnemende beroepsbevolking, kunnen technologische innovaties een oplossing zijn.

De voorbeelden van genoemde toepassingen vragen om een continu proces van kennisontwikkeling voor de mensen die met deze innovaties werken. Daarnaast vragen de technologische ontwikkelingen niet alleen om toepassing van de innovaties in het werkveld, maar ook onderhoud en installatie vormen belangrijke onderdelen.

2.5 ENERGIETRANSITIE

Landelijk wordt uitvoering gegeven aan het klimaatakkoord, de focus hierbij ligt vooral op de zogenaamde energietransitie. Deze transitie is in tegenstelling tot andere transities zoals industrialisering, digitalisering, etc. aangejaagd vanuit de overheid.

Voor de verdere kaders en invulling van de energietransitie zijn inmiddels brede samenwerkingsverbanden ontstaan tussen gemeenten, provincies, maatschappelijke organisaties, burgers, kennisinstellingen en bedrijfsleven.

De verwachting is dat deze transitie gaat zorgen voor een toename in de vraag naar arbeid en wellicht gaat leiden tot spanning op de arbeidsmarkt op alle niveaus.

Door de energietransitie zal de ene sector (bijvoorbeeld wind- zonne-energie, installatiebranche) groeien, terwijl in andere sectoren juist krimp is te verwachten (fossiele energie). De energietransitie brengt economische kansen met zich mee voor de regio, bijvoorbeeld op het gebied van het inzetten van datascience bij duurzame energieopwekking, opslag en distributie.

Voor Venlo en de regio Noord-Limburg ontstaat potentiële werkgelegenheidsgroei door de extra investeringen in klimaatmaatregelen. De ontwikkeling, bouw, installatie, de levering van materiaal en aanvullende diensten levert extra werk op. Tevens zal er werk ontstaan in bediening en onderhoud van de ‘nieuwe’ installaties.

² Voetnoot: Elektronische processen in en om een woning, die het woongemak en woonveiligheid verhogen, om hiermee de zorgkwaliteit te verhogen en zorg verlenen te vergemakkelijken.

Met het ontstaan van nieuwe/andere werkzaamheden in het perspectief van de energietransitie wordt de wendbaarheid en innovatiekracht van organisaties en de werkenden in deze sector belangrijker. Het gaat steeds meer om combinaties van kennis, bijvoorbeeld elektrotechniek en mechatronica. Maar ook de behoefte aan soft skills nemen toe, omgang met klanten en collega's, samenwerking en planning.

De diversiteit aan competenties en de diversiteit in functies biedt kansen voor het ontwikkelen van talent bij een brede doelgroep.

Met actief onderwijs - en arbeidsmarktbeleid kan de regio zich positioneren om deze kans optimaal te benutten voor de toekomst.

2.6 TRENDS

Daarnaast zijn er een tweetal trends die naar verwachting de komende jaren een belangrijke rol in de ontwikkeling van de arbeidsmarkt spelen, i.c. flexibilisering van arbeid en ongelijkheid.³

De Nederlandse arbeidsmarkt heeft in de afgelopen twintig een enorme flexibilisering doorgemaakt. Inmiddels maakt zo'n 60% van de organisaties gebruik van tijdelijke contracten, waarbij met name kleine organisaties daartoe de overstap hebben gemaakt. In de handel en de horeca is deze stijging (relatief) het hoogst geweest. In 1995 bedroeg het aantal tijdelijke contracten in deze (voor Venlo belangrijke) sectoren nog circa 15%, in 2015 was dit aandeel al gegroeid naar 55%. Naast deze contractvorm maken werkgevers ook gebruik van andere vormen van flexibel werk (zoals ZZP'ers, uitzendkrachten, oproepkrachten en payrollers). Zo wordt in de zorg weliswaar minder gebruik gemaakt van tijdelijke contracten, maar is er in 45% van de gevallen sprake van oproepwerk. Kortom, flexibel en dus onzeker werk is voor veel inwoners inmiddels de praktijk.

De Nederlandse economie is een kleine, open, op export georiënteerde economie. Vakkennis(ontwikkeling), technologie en dienstverlening zijn daarbij de belangrijkste marktsectoren. Dat betekent dat er voortdurend aandacht moet zijn voor (nieuwe) ontwikkelingen en bijscholing van (internationale) medewerkers, maar ook dat goed opgeleide (internationale) medewerkers kunnen profiteren van kansen overal ter wereld. Er is in die zin dan naar verwachting de komende jaren ook geen sprake van een algemene 'krapte op de arbeidsmarkt', maar van krapte in specifieke beroepen en een ruim aanbod in andere beroepen. Naar verwachting loopt 21% tot 35% van de Nederlandse banen het risico om op termijn geheel of gedeeltelijk te worden geautomatiseerd. Dat betekent tegelijkertijd dat er nieuwe banen ontstaan voor mensen die hieraan een bijdrage kunnen leveren. Dat geldt met name voor die sectoren die in Venlo sterk vertegenwoordigd zijn zoals de agrarische sector, de maakindustrie en de logistiek.

³ PWC, de toekomst van werk in 2030, mei 2018

2.7 SECTOREN

Brightlands Campus Greenport

Op Brightlands Campus Greenport Venlo werken ondernemers, wetenschappers en studenten samen aan onderzoek naar gezonde en veilige voeding, future farming en bio-circulaire economie. Met als doel meer inzicht in de impact van voeding op gezondheid te krijgen en de beleving van voeding. Het ontwikkelen van nieuwe manieren van kweken en telen voor een hogere voedingswaarde en opbrengst. Van belang hierbij is eveneens onderzoek naar- en realisatie van duurzame productiemethoden die een bijdrage leveren aan de transitie naar een circulaire economie. De (door-)ontwikkeling van de Brightlands Campus Greenport is een 'pullfactor' voor het verbinden van (toekomstige) kenniswerkers aan de stad en regio.

De innovaties, startups, onderzoeksfaciliteiten en ontwikkelmogelijkheden bieden kansen om talent aan te trekken en te behouden voor de stad en regio.

Agrarische sector

Door een toename van automatisering, mechanisering en schaalvergroting in de agrarische sector, is de werkgelegenheid in deze sector afgenomen. De vraag naar hoger gekwalificeerd personeel als het gaat om beheer en onderhoud van bijvoorbeeld machines is toegenomen.

Door samenwerking in de agrarische keten, van produceren, verwerken, opslag en vervoer is de toegevoegde waarde van de agrarische sector gegroeid. De samenwerking in deze keten wordt ook wel Agribusiness genoemd.

Logistieke sector

In de logistieke sector zijn niet alleen de logistici van belang. In de logistiek zijn data en de toepasbaarheid van data van steeds grotere waarde voor in relatie tot de vervoersketen. Dit betekent dat datawetenschappers een prominentere rol binnen de logistiek vervullen. De ontwikkeling van de e-commerce vraagt daarnaast om andere vervoersopties als het gaat om aanleveren van producten. De stadslogistiek is mede hierdoor in een andere context komen te staan. Door automatisering in de logistieke warehouses zal ook hier de vraag naar technisch personeel gaan toenemen.

Circulaire economie

De doorontwikkeling van de circulaire economie leidt tot een integratie van de logistiek en maakindustrie. Producten komen na de gebruiksduur via de logistieke keten terug in productieproces. Producten gaan 'gerefurbished' terug naar de afnemers.

Vrijetijdseconomie

In de landelijke visie op de vrijetijdseconomie, wordt de vrijetijdseconomie gezien als een sector die van invloed is op de welvaart en het welzijn van inwoners van een stad en regio; de zogenaamde brede welvaart. Door het ontwikkelen van toeristische ecosystemen⁴ ontstaan onderscheidende vrijetijdproducten die aantrekkelijk zijn voor de verblijfstoerist. De bezoeker zal langer in de stad en regio verblijven en zal meer besteden

⁴ Toeristisch ecosysteem is een samenwerkingsvorm van verschillende vrijetijdproducten (b.v. horeca, cultuur, recreatieve voorzieningen) die elkaar versterken in het aantrekken van de verblijfstoerist.

aan de regionale economie. De horeca vervult hierin een belangrijke rol. De inkomsten dragen bij aan werkgelegenheid, bedrijvigheid en meer investeringen in de stad en regio.

Detailhandel

Er is een duidelijke verandering in het winkelgedrag van consumenten ontstaan. Dit is door de corona-crisis nog eens verder versterkt. Het online winkelen neemt nog steeds toe. Winkels zullen belangrijker worden om online verkopen te ondersteunen. Het accent in de detailhandel zal meer komen te liggen op beleving voor de klant. Technologie zal hier een functie in gaan vervullen, of het nu gaat om online stylisten, het gebruik van data voor gepersonaliseerde marketing of A.I. toepassingen om nieuwe aankoopbehoeften te ontdekken.

Zorg

Door vergrijzing, zal naast de reguliere zorg, de vraag naar (zorg)personeel toenemen. Er is al sprake van een krappe arbeidsmarkt. Technologische innovaties kunnen een positieve impact op maatschappelijke ondersteuning en het zorgaanbod hebben. De ontwikkeling van bijvoorbeeld domotica⁵ toepassingen in de zorg, maakt dat mensen langer thuis kunnen blijven en zorg op afstand kan worden geboden.

2.8 WERKGELEGENHEID

Werkgelegenheid is de aanwezigheid van voldoende werk voor de beroepsbevolking in een regio (of land).

De beroepsbevolking⁶ in Venlo omvat in het jaar 2019 77.000⁷ personen. Het aantal inwoners van Venlo dat deelneemt aan het arbeidsproces is in de afgelopen 10 jaar gegroeid. In 2019 namen 52.000 inwoners van Venlo deel aan het arbeidsproces. Het aantal banen in Venlo lag in dezelfde periode op een niveau van 63.000. Voor Venlo lijkt de conclusie gerechtvaardigd dat er sprake is van meer banen dan werkende beroepsbevolking.

Een nadere duiding van het aantal banen per sector is in onvoldoende mate meerjarig beschikbaar. Op basis van beschikbare gegevens uit 2019 wordt duidelijk dat industrie, groot- en detailhandel, vervoer (logistiek) en opslag, gezondheidszorg en welzijn een zeer groot aantal banen leveren. De genoemde sectoren zijn in Venlo groter dan in vergelijking met Nederland.

De Venlose beroepsbevolking werkt voor het overgrote deel in Venlo. Het gaat om bijna 58% van de beroepsbevolking. Landelijk werkt 38% van de beroepsbevolking in de woongemeente. De Venlonaren die niet in Venlo werkzaam zijn, werken op een gemiddelde afstand van 25,7 km van Venlo.⁸

⁵ Elektronische processen in en om een woning, die het woongemak en de woonveiligheid verhogen, hiermee kan de zorgkwaliteit worden verhoogd en het verlenen van zorg worden vergemakkelijkt.

⁶ De beroepsbevolking omvat alle personen in de leeftijd van 15 tot 75 jaar die: betaald werk hebben, of die geen betaald werk hebben, maar recent naar betaald werk hebben gezocht en daarvoor direct beschikbaar zijn. De niet beroepsbevolking, bestaat uit personen van 15 tot 75 jaar die geen betaald werk hebben, niet recent naar werk hebben gezocht en/of daarvoor niet direct beschikbaar zijn. (bron CBS)

⁷ Venlo in cijfers

⁸ data CBS, 2017 banen van werknemers naar woon- en werkregio.

De ontwikkeling van de arbeidsvraag in de aangrenzende regio's heeft invloed op de Venlose arbeidsmarkt. In de Brainportregio wordt sterk ingezet op het aantrekken en verbinden van talent. De hightech maakindustrie in Brainport en de technologisch bedrijvigheid die daarmee gepaard gaat, zal een aanzuigende werking hebben voor (potentiële) werknemers.

De regio Midden Limburg, Keyport, heeft dezelfde speerpuntsectoren als de regio Noord-Limburg.

Als het gaat om de arbeidsvraag in de logistiek, (maak-)industrie, agro, zorg en vrijetijdseconomie zijn de tekorten met onze regio vergelijkbaar. Ook voor onze Duitse buurregio Niederrhein geldt dat de sectorale opbouw en de arbeidsmarktontwikkelingen grote overeenkomsten vertonen met die van onze regio. Bestaande grensbarrières maken de uitwisseling echter moeilijk.

In 2019 lag de prognose voor de ontwikkeling van het aantal banen in de regio op +0,8%. Er was sprake van een tekort, krapte op de arbeidsmarkt in de techniek, transport & logistiek, zorg en onderwijs.

Door de maatregelen die in maart 2020 ter preventie van een verdere verspreiding van het coronavirus werden genomen, daalde het aantal vacatures snel en nam ook het aantal WW-uitkeringen toe. Zowel in Nederland als in Noord-Limburg leidde dat er in het eerste kwartaal van 2020 al toe dat er niet langer sprake was van een krappe arbeidsmarkt, maar van een 'gemiddelde' arbeidsmarktspanning, wat inhoudt dat de vraag naar en het aanbod van arbeidskrachten redelijk met elkaar in evenwicht zijn. Dit gold gemiddeld genomen voor alle beroepen.

De arbeidsmarktspanning in Noord-Limburg als geheel was in het tweede kwartaal van 2020 te typeren als gemiddeld (Bron UWV, regio in beeld Noord-Limburg).

Op basis van de cijfers van het 4e kwartaal van 2020, spanningsindicator UWV, is nog steeds sprake van een gemiddelde arbeidsmarktspanning.

Echter, voor een viertal sectoren is op basis van deze spanningsindicator sprake van een krappe arbeidsmarkt. Het gaat om de sectoren Zorg & Welzijn, Techniek, ICT, Openbaar bestuur, veiligheid en juridische beroepen.

De spanningsindicator van het UWV wordt ook zichtbaar in de openstaande en ontstane vacatures in het 4^e kwartaal van 2020 voor de regio Noord-Limburg van het UWV. Op basis van de gegevens is er sprake van 4.050 ontstane vacatures en 3.300 openstaande vacatures. De technische beroepen hebben hierin het hoogste aandeel.



ONTWIKKELING TALENTEN

Foto: Thom Spierenburg

3 ONTWIKKELING TALENTEN

3.1 TALENT BEHOUDEN, WERKENDE

In de sectoren techniek en zorg & welzijn is al sprake van een tekort aan personeel. Dit wordt duidelijk aan de hand van de spanningsindicator van het UWV maar ook op basis van het aantal vacatures in deze sectoren.

Door het belang van o.a. techniek, mede in relatie tot de energietransitie en zorg & welzijn, zal de vraag naar technisch personeel toenemen.

Gelet op het aantal inwoners dat deelneemt aan het arbeidsproces, zou het verhogen van de deelname aan het arbeidsproces een kans kunnen zijn.

3.2 ONBENUT TALENT, BEHOUDEN TALENT

De gemiddelde werkloosheid⁹ in Venlo bedraagt over de periode 2009-2019 gemiddeld genomen 5.9%. Op nationaal niveau lag het percentage werklozen in dezelfde periode op 5.5%. Daarmee ligt de gemiddelde meerjarige werkloosheid in Venlo hoger.

Echter, een nadere duiding van de cijfers laat zien dat in 2014 sprake was van een positief kantelpunt in de werkloosheidscijfers. Lag het werkloosheidspercentage destijds nog op 8,4%, in 2019 was dit gedaald naar 3,4%.

Sinds maart 2020 (eerste lockdown) is sprake van een stijging van het aantal lopende WW-uitkeringen in Venlo. De stijging zet door tot mei 2020. Vanaf juni 2020 is sprake van een gestage afname van het aantal WW-uitkeringen. Echter, het aantal uitkeringen is relatief gezien nog steeds hoger dan in het jaar 2019.

De regionale economie van Noord-Limburg is een conjunctuurgevoelige economie. Conjuncturele schommelingen hebben een weerslag op de in onze regio aanwezige industrie, logistiek en toerisme en daarmee samenhangend een groei of afname van de vraag naar personeel. De gezondheidszorg en onderwijs zijn sectoren die minder gevoelig zijn voor conjuncturele schommelingen. Deze sectoren kunnen de conjuncturele schommelingen afvlakken en daarmee een positief effect hebben op het behouden van talent.

3.3 TALENT BENUTTEN, TALENT ONTWIKKELEN

De meerjarige ontwikkeling van de bijstandsuitkeringen in Venlo laat zien dat tot 2017 sprake was van een toename van het aantal huishoudens met een bijstandsuitkering. Vanaf 2017 is het aantal huishoudens met een bijstandsuitkering gedaald, van 3300 naar 2830 huishoudens met een bijstandsuitkering in 2020¹⁰.

⁹ Een persoon is werkloos als hij/zij tussen de 15 en 65 jaar is, geen betaald werk heeft, actief op zoek is naar en beschikbaar is voor werk. Het aantal werklozen is niet gelijk aan het aantal werkloosheidsuitkeringen. Iemand heeft pas recht op een WW-uitkering als hij/zij eerder heeft gewerkt.

¹⁰ Bij de cijfers van 2020 moet de kanttekening worden gemaakt dat tijdens het schrijven van dit document deze CBS-cijfers nog niet definitief waren vastgesteld.

Op basis van een analyse blijkt dit aantal bijstandsgerechtigde huishoudens uit een kleine 3.300 volwassen personen te bestaan. Dit stellen we voor onderstaand overzicht gelijk aan 100%:

- Met betrekking tot arbeidsmogelijkheden, stellen we vast dat van de groep bijstandsgerechtigde personen ongeveer 10% van de arbeidsverplichting ontheven is¹¹. Circa 90% van deze groep heeft wel een arbeidsverplichting. Het hebben van de arbeidsverplichting staat zeker niet persé gelijk aan 'direct aan het werk kunnen', maar geeft in theorie wel aan dat er (ontwikkelbaar) arbeidspotentieel aanwezig is;
- Het aandeel jongeren (tot 27 jaar) binnen de groep met (al dan niet latent) arbeidspotentieel is 9%. De groep tussen de 27 en 55 jaar is met 61% procent het grootst. De groep 55+ bedraagt 30%.

Het arbeidspotentieel van de groepen met arbeidsverplichting is weliswaar nog niet altijd direct even inzetbaar, maar (met inspanning) veelal wel ontwikkelbaar en toepasbaar te maken. Momenteel zijn daarvoor een aantal projecten in gang gezet en bekeken zal worden of en hoe deze projecten onderdeel kunnen worden van de reguliere uitvoering. Om het ontwikkelpotentieel te (helpen) realiseren is ondersteuning en begeleiding nodig. Ondersteuning voor wat betreft arbeidsbelemmerende factoren (schulden-psychische problemen) en begeleiding bij de ontwikkeling van competenties en (vak-) vaardigheden.

Wat zien we bij een nadere analyse van deze doelgroep?

Belangrijkste kenmerk is dat de groep bestaat uit een zeer divers gezelschap van personen, maar dat er wel een aantal kenmerkende eigenschappen zijn. Zo heeft 57% van deze groep al 5 jaar of langer een bijstandsuitkering. Het aandeel personen dat korter dan 1 jaar is aangewezen op een bijstandsuitkering, is met 11% zeer gering, 32% is tussen de 1 en 5 jaar op een bijstandsuitkering aangewezen

Het merendeel van de groep omvat alleenstaanden. Het opleidingsniveau is niet van alle personen die een bijstandsuitkering ontvangen bekend. Echter, op basis van wat bekend is, heeft het grootste gedeelte een opleidingsniveau op algemeen vormend onderwijs of (V)MBO-niveau. De gevolgde opleidingen en de daarbij behorende kennis zijn naar alle waarschijnlijkheid niet meer actueel. Dit schetst wel een beeld dat op latent leer- en ontwikkelvermogen duidt.

De analyse op de interessegebieden van deze doelgroep maakt zichtbaar waar in deze groep de aandacht ligt als het gaat om werk. Er blijkt veel belangstelling voor sectoren waar (ver)zorg(ing), hebben en maken van persoonlijk contact en natuur en groen centraal staan. Daarnaast behoren de horeca en techniek eveneens tot sectoren die in de belangstelling staan.

¹¹ Op grond van artikel 9 van de Participatiewet is één ieder die recht heeft op een bijstandsuitkering gehouden zich naar vermogen in te zetten om aan het werk te komen (arbeidsverplichting). De uitzonderingsmogelijkheden op deze verplichting zijn beperkt en omschreven in de artikelen 9 lid 2 en 9a Participatiewet.

3.4 TALENT ONTWIKKELEN, ONTWIKKELING KENNISINFRASTRUCTUUR

Het ontwikkelen, verbreden en versterken van het opleidingsaanbod is door het beroepsonderwijs in de regio in samenwerking met het regionale bedrijfsleven opgepakt. Dit heeft geresulteerd in een aantal CIV's in het MBO (Centra voor Innovatief Vakmanschap) en CoE's in het HBO (Centers of Expertise). Eén van de voorwaarden om deze centra te realiseren is het samenwerken in PPS-en (Publiek Private Samenwerking) tussen bedrijven en het beroepsonderwijs. Hierdoor is mede versterkt ingezet op de ontwikkeling van de kennisinfrastructuur en aanbod op basis van de vraag van het bedrijfsleven. De focus ligt bij de ontwikkeling van de kennisinfrastructuur niet alleen op aankomend talent, de jongeren.

De MBO en HBO kennisinstellingen hebben de afgelopen jaren een breed ontwikkelpalet in het perspectief van Leven Lang Ontwikkelen gerealiseerd voor diverse doelgroepen: werkenden, zij-instromers, statushouders.

3.5 KENNISINFRASTRUCTUUR IN VENLO

De afgelopen jaren is in Venlo geïnvesteerd in de ontwikkeling en realisatie van een opleidingspallet dat aansluit bij de economische speerpuntsectoren: Maakindustrie, Logistiek, Agro, Zorg en Vrijtijdseconomie. Venlo beschikt over de aanwezigheid van Middelbaar Beroepsonderwijs, Hoger Beroepsonderwijs en Wetenschappelijk Onderwijs.

ROC Gilde Opleidingen

Gilde Opleidingen verzorgt Mbo-opleidingen in Venlo en de regio Noord-Limburg. De opleidingen zijn georganiseerd in onderwijsclusters.

De onderwijsclusters verzorgen opleidingen op de Mbo-niveaus 1-4.

De aanwezige onderwijsclusters in Venlo zijn:

- Economie en Technologie
Onderdeel van dit cluster zijn de volgende opleidingssectoren:
 - Transport & Logistiek, Mechatronica, ICT, Installatie- en Electrotechniek, Motorvoertuigen, Economie, Bouw & Infra.
- Health en Hospitality
Onderdeel van dit cluster zijn de volgende opleidingssectoren:
 - Health & Lifestyle, Horeca & Brood & banket, Zorg en Welzijn, Toerisme en Recreatie,
 - Wellness & Beauty.
- Talentenonderwijs
Dit cluster wordt gevormd door de opleidingen:
 - Gilde Entree en VAVO¹².

¹² Voortgezet algemeen volwassenenonderwijs is in Nederland gesubsidieerd voortgezet onderwijs voor mensen die 18 jaar of ouder zijn. Het VAVO biedt opleidingen VMBO-Theoretische Leerweg, Havo en Vwo.

Has Hogeschool

Has Hogeschool verzorgt Hbo-opleidingen met een focus op Agro en Gezondheid. In Venlo worden de volgende bacheloropleidingen aangeboden:

- Bedrijfskunde en agri-foodbusiness;
- Food Innovation;
- Healthy Living;
- Toegepaste Biologie;

Fontys Hogescholen

Fontys Hogescholen Venlo verzorgt Hbo-opleidingen met een focus op Economische, Technische en Logistieke Opleidingen. Zij verzorgen in Venlo de volgende bacheloropleidingen:

- International Business, -Finance & Control, -Fresh Business Management en Commerciële Economie.
- Logistics Management, -Engineering, Industrieel Product Ontwerpen, Werktuigbouwkunde, Mechatronica, Software Engineering en Business Informatics.
- Technische Opleidingen.
- Leraar Basisonderwijs.
- Gezondheidsprofessional

Universiteit Maastricht, campus Venlo

De Universiteit Maastricht verzorgt in Venlo het Wetenschappelijk Onderwijs met een focus op Gezondheid, Voeding en Ondernemen. In Venlo is een University College gerealiseerd.

- University College
Studenten stellen zelf hun eigen bachelor programma op maat samen. De uitgangspunten bij het bachelor programma in Venlo worden gevormd door de speerpunten gezondheid, voeding en ondernemen.
- Global Supply Chain Management and Change, master
- Health Food Innovation Management, master



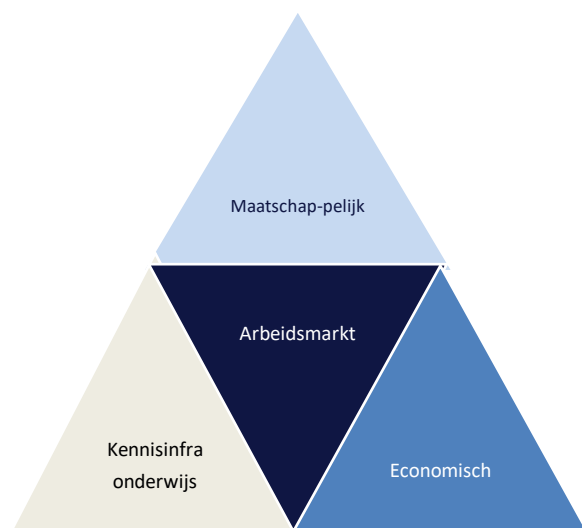
DE ROL VAN DE GEMEENTE VENLO TEN AANZIEN VAN DE ARBEIDSMARKT

4 DE ROL VAN DE GEMEENTE VENLO TEN AANZIEN VAN DE ARBEIDSMARKT

4.1 CONTEXT EN BETEKENIS

De arbeidsmarkt is de markt waar de vraag naar en het aanbod van werk bij elkaar komen. Onder ideale omstandigheden is er sprake van een balans en spreken we van marktevenwicht. De arbeidsmarkt kent een geografische gelaagdheid, dat wil zeggen dat er sprake is van een internationale, een nationale, regionale en een lokale arbeidsmarkt. Dat geldt ook voor Venlo. Groeiende economieën, zoals Venlo, trekken immers ook van buiten de gemeente- en regiogrenzen werknemers aan.

Arbeidsmarkt is een breed onderwerp; het gaat over het heden maar ook over de toekomst. Dan hebben we het ook over de ontwikkeling van vraag en aanbod van werk. Voor dit beleidskader is het belangrijk om een beeld te hebben van de trends en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Het functioneren van de arbeidsmarkt is geen exclusieve verantwoordelijkheid van een gemeente. Meerdere (omgevings-)factoren zijn hierop van invloed. Een gemeente kan een koers bepalen ten aanzien van arbeidsmarktontwikkelingen en vanuit de domeinen zo maximaal mogelijk sturen. Dat wil zeggen dat de gemeente beleid kan ontwikkelen om bepaalde aspecten te stimuleren of te ontmoedigen, zoals de toeleiding naar betaald werk, het stimuleren van beroepsonderwijs, de huisvesting van internationale medewerkers, het acquireren van nieuwe bedrijvigheid en natuurlijk het faciliteren van de bestaande bedrijvigheid. Binnen hun 'open huishouding' hebben gemeenten veel mogelijkheden om, zowel alleen als samen met maatschappelijke partners en andere overheden, zowel aan de vraag- als de aanbodzijde van de arbeidsmarktbeleid te starten.



De arbeidsmarkt raakt verschillende domeinen:

- Economisch domein; bedrijfsleven, industrie, vestigingsklimaat en Brightlands Campus Greenport
- Kennisinfrastuctuur;
- Maatschappelijk domein; arbeidsparticipatie, onderwijs en kansengelijkheid.

Het is dan ook van belang om ten aanzien van een integraal beleidskader arbeidsmarkt samenhang te creëren tussen deze beleidsvelden. Vanuit deze context bezien zijn bijvoorbeeld onderwijsbeleid, armoedebeleid, woonbeleid en vestigingsklimaat van invloed op arbeidsmarktbeleid, maar bepalen de arbeidsmarkt niet, of maar deels. De overheid heeft ten aanzien van economische en maatschappelijke ontwikkelingen niet altijd een bepalende of voorschrijvende rol.

De rol van de overheid is -primair- een faciliterende rol. De overheid heeft daarnaast een taak als het gaat om de ondersteuning aan inwoners die niet in staat zijn om zelfstandig of een toereikend inkomen te verdienen.

4.2 DE FACILITERENDE ROL VAN DE OVERHEID

Het menselijk kapitaal in onze stad is een kostbaar goed. Werk is een belangrijke factor voor de brede welvaart van onze inwoners. Brede welvaart is meer dan alleen inkomen. Bij brede welvaart gaat het ook om welzijn, zaken als inkomensgelijkheid, gezondheid, onderwijs, kwaliteit van de woon- en leefomgeving, sociale cohesie. Werk is tevens een belangrijke welzijns-stimulator, het heeft een positieve invloed op het persoonlijk welbevinden en reflecteert daardoor positief in overheidstaken als onder andere het voorkomen en bestrijden van armoede en eenzaamheid.

Vaak ligt de primaire focus van werkgevers bij het invullen van een actuele behoefte aan personeel. Maar anticiperen op de lange termijn is eveneens noodzakelijk. Naast de demografische ontwikkeling, voorzien wij op de middellange termijn technische veranderingen zoals voortschrijdende digitalisering en robotisering, maar ook wijzigend consumentengedrag en de opkomst van nieuwe economieën en markten in Azië.

Ongeveer de helft van werkend Nederland zal zijn digitale vaardigheden moeten verbeteren om over 10 jaar¹³ te kunnen blijven participeren op de arbeidsmarkt. Zoals in het vorige hoofdstuk is vermeld, zullen er beroepen verdwijnen en zullen nieuwe beroepen ontstaan: het is in dit perspectief van belang dat (toekomstige) werknemers flexibel zijn en dat ze (ook gedurende hun werkzame leven) kennis en vaardigheden blijven ontwikkelen. De (permanente) ontwikkeling van praktijkvaardigheden en de daarbij behorende inzet op een leven lang ontwikkelen vormen een belangrijke basis voor een arbeidsfitte, toekomstbestendige beroepsbevolking. Zowel vanuit economisch als sociaal perspectief.

¹³ Denktank DenkWerk, Arbeidsmarkt in transitie juli 2019

Vanuit het beleidskader maatschappelijk beleid 'Fier op Venlo' ligt er focus en prioriteit op het vergroten van de veerkracht en vitaliteit in de volle breedte van de Venlose samenleving, zeker ook daar waar het de aansluitingsmogelijkheden op de arbeidsmarkt betreft. Zowel met het vertrekpunt vanuit de positieve gezondheids-gedachte als met de Talenten Academie wordt een extra impuls gegeven om nut en noodzaak van blijvende ontwikkeling te faciliteren¹⁴.

Inzetten op en benutten van het aanwezige talent in onze stad is voor de economische en sociale ontwikkeling van belang. Een goede verbinding tussen bedrijfsleven en beroepsonderwijs leidt op voor toekomstige beroepen en bevordert de innovatie.

Het ontwikkelen waar mogelijk, aantrekken waar nodig en verbinden van zowel praktijkgericht als hoogopgeleid talent is een gezamenlijke opgave van bedrijven, kennisinstellingen en overheid.

Vanuit bedrijfsleven, overheid en beroepsonderwijs zijn er al veel initiatieven en projecten gericht op samenwerking om te komen tot een verdere balans in vraag en aanbod. Voor (kleinere) bedrijven is het niet eenvoudig om aandacht te besteden aan strategische personeelsplanning en de duurzame inzetbaarheid van personeel (sociale innovatie). In samenwerking tussen partijen is mogelijk nog 'winst' te behalen. Het gaat dan niet altijd om nieuwe ontwikkelingen, maar ook om initiatieven te bundelen of anders te organiseren.

Ook is het van belang, mede vanuit het vooruitzicht dat op de arbeidsmarkt van de toekomst iedereen hard nodig is - dat werkgevers nog meer overtuigd raken en ingezet worden om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een werk- of ontwikkelplek aan te bieden. De overheid kan in deze ontwikkelingen - die voorsorteren op een arbeidsmarkt waarin iedereen hard nodig is en dus niet alleen sociale maar vooral ook economische doelen dient - een faciliterende en stimulerende rol vervullen.

4.3 VERANTWOORDELIJKHEID VAN DE OVERHEID

De gemeente, als lokale overheid, heeft een eigenstandige en rechtstreekse verantwoordelijkheid ingevolge de Participatiewet voor inwoners die het niet op eigen kracht lukt om in hun eigen levensonderhoud te voorzien. Deze groep inwoners heeft recht op een gemeentelijke bijstandsuitkering en op ondersteuning bij hun inspanningen om zoveel mogelijk zelf in hun levensonderhoud te voorzien (artikel 7 Participatiewet).

Het doel van de Participatiewet is als volgt: 'Iedereen die kan werken maar het op de arbeidsmarkt zonder ondersteuning niet redt, valt onder de Participatiewet. De wet moet ervoor zorgen dat meer mensen werk vinden, ook mensen met een arbeidsbeperking

In relatie tot het thema arbeidsmarkt zijn niet alle inwoners met een bijstandsuitkering beschikbaar voor de arbeidsmarkt. Vanuit een veelheid aan factoren, kunnen personen

¹⁴ Beleidskader Maatschappelijk Domein gemeente Venlo 'Fier op Venlo', april 2021

tijdelijk of zelfs structureel niet werken of in staat zijn tot re-integratie-inspanningen. Deze groep inwoners worden dan – na uitvoerig periodiek onderzoek- (al dan niet gedeeltelijk) vrijgesteld van de volledige arbeidsverplichting die in beginsel aan het recht op een bijstandsuitkering verbonden is.

Op basis van de wet SUWI (Structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen) is Nederland ingedeeld in 35 arbeidsmarktregio's. De wet SUWI bepaalt dat er 1 aanspreekpunt is voor werkgevers in en arbeidsmarktregio. Om dit te kunnen realiseren, stemmen gemeenten en UWV binnen hun arbeidsmarktregio hun werkgeversdienstverlening op elkaar af in Werkgevers Servicepunten. De schaal en omvang van arbeidsmarktregio's is ingericht vanuit de zoektocht om tot regio's te komen waar de vraag van werkgevers en het aanbod van werkzoekenden het best bij elkaar gebracht kan worden.

In de arbeidsmarktregio Noord-Limburg wordt samengewerkt met 7 gemeenten, UWV en de sociale partners. De gemeente Venlo is voorzitter van de arbeidsmarktregio Noord-Limburg.

Waar in de volle omvang van de arbeidsmarkt de directe invloedssfeer van de lokale overheid relatief beperkt is, geldt ten aanzien van de doelgroep arbeidspotentieel met een Participatiewet-uitkering dat de inspanningsmogelijkheden voor deze doelgroep wél direct binnen de invloedssfeer van de lokale overheid liggen. En daarmee ook directer beïnvloedbaar zijn middels gemeentelijk beleid.

De markt voor bemiddeling tussen de vragen en behoeften van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt is divers van beeld. Voor het overgrote deel is er sprake van marktwerking (werving & selectie, uitzend- en detachingsorganisaties etc.). Daar waar de afstand tussen vraag en aanbod erg groot is, blijkt deze marktwerking echter onvoldoende en ligt er een rol voor de (semi)-overheid. Organisaties als UWV, sociale werkvoorzieningsbedrijven en gemeenten hebben daar een verantwoordelijkheid. Deze verantwoordelijkheid is tweeledig, vanuit de vraagzijde onder andere met behulp van het regionale Werkgeversservicepunt en met inzet van instrumenten als loonkostensubsidie en de wet banenafpraak. Maar ook vanuit de aanbodzijde, door te focussen op hoe en of het beschikbare arbeidspotentieel ontwikkeld kan worden op de bestaande en toekomstige vraag naar arbeid. En tenslotte op de combinatie van vraag en aanbod: hoe deze dichter bij elkaar te brengen, waarbij instrumenten als 'jobcarving'¹⁵ en Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen nieuwe kansen creëren.

¹⁵ Het in overleg met de werkgever een nadere analyse van de taakhoud van de functie bepalen. Het kan zijn dat een kandidaat het grootste deel van de taken die in de vacature vermeld zijn uit kan voeren, maar dat er enkele taken zijn, die niet binnen de belastbaarheid van de kandidaat passen. De kunst is dan om samen met de werkgever te proberen de vacature zodanig aan te passen dat deze wel binnen de belastbaarheid (of kennis en vaardigheden) van de kandidaat past. Dat vergt een heel andere denkwijze van de werkgever

4.4 VERTALING NAAR VENLO

Betekenisvol bijdragen aan de hiervoor geschetste opgaven en ontwikkelingen betekent dat het beleidskader arbeidsmarkt, in de Venlose context, hierop -in samenhang- een antwoord zal moeten geven. In het volgende hoofdstuk geven we hier nader inkleuring aan.

A professional broadcast control room. In the foreground, a silver broadcast microphone is mounted on a boom arm. Below it is a control console with a 'System Control' panel featuring a small LCD screen displaying 'Test 1' and 'No'. The console is covered with various buttons, knobs, and a joystick. In the background, several computer monitors display colorful data and graphics. The scene is lit with a cool, blue-toned light, creating a high-tech atmosphere.

VISIE, AMBITIE, DOELSTELLINGEN

5 VISIE, AMBITIE, DOELSTELLINGEN

5.1 VISIE, DE VENLOSE ARBEIDSMARKT IN 2040

Strategisch beleid maken is anticiperen op een verwachte ontwikkeling. Daarvoor bestaan binnen de organisatie visiedocumenten. Het integraal beleidskader arbeidsmarkt sluit daarom aan bij de Regiovisie Noord-Limburg 2025, 'de Gezondste regio' en de Strategische Visie Venlo 2040, 'Venlo 2040, een (t)huis om van te houden'.

In beide visies wordt veel aandacht geschonken aan de thema's – en de relatie – tussen economie en arbeidsmarkt, maar ook kansen op de arbeidsmarkt voor wie dat niet altijd vanzelfsprekend is. De Regiovisie 'Gezondste regio' benoemt expliciet thema's als vitaliteit, duurzame inzetbaarheid en werkdruk. De regiovisie investeert in de arbeidsmarkt van de toekomst; deze investeringen moeten vorm en inhoud krijgen vanuit de economische ontwikkeling van de regio. De genoemde visies, dit beleidskader en het op te stellen uitvoeringsplan arbeidsmarkt zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Zonder dit beleidskader en uitvoeringsplan zal onderstaand toekomstbeeld niet worden gerealiseerd.

In 2040 is het economisch fundament dankzij de sterke basis die de regio heeft met de maakindustrie, logistiek en agribusiness verbreed. Ten opzichte van 20 jaar geleden zijn stad en regio daarmee minder gevoelig voor conjunctuurschommelingen. Dit is te danken aan de ambitie om in 2025 de Gezondste Regio te zijn. Er is vanuit die ambitie onder andere ingezet op gezonde voeding, duurzaam en circulair produceren, een gezonde (leef) milieu en efficiënt gebruik van vervoersmodaliteiten. De Campus stond aan de basis voor de transformatie van kwantiteit naar kwaliteit die de regio heeft doorgemaakt. In de landbouwsector en de daarmee samenhangende maakindustrie, is kennis als exportproduct in belang toegenomen. De verbreding van het aanbod aan economische activiteiten heeft daarnaast de vrijetijdseconomie een stevige impuls gegeven.

Voor de genoemde sectoren geldt dat door bovenstaande ontwikkeling de toegevoegde waarde is toegenomen voor de stad, maar ook voor het nationale en zelfs internationale belang van stad en regio. Dat neemt niet weg dat – als gevolg van verdergaande automatisering, digitalisering en robotisering – in sommige sectoren minder mensen werken. Bovendien zijn de functies die worden aangeboden en de competenties die worden gevraagd veranderd. Er is minder seizoensarbeid en er zijn meer engineers en technici werkzaam in deze sectoren. Dat geldt zeker voor de logistieke sector, maar ook voor de agribusiness/landbouwsector. Er zijn daarnaast nog twee sectoren die in 2040 qua omvang en belang aanzienlijk zijn gegroeid. Namelijk de technische sector, als gevolg van de energietransitie en de zorgsector als gevolg van de sterke (dubbele) vergrijzing.

Het is evident dat in 2040 de arbeidsmarkt en kennisinfrastructuur zijn meegegroeid met de transformatie naar een kennisintensieve, circulaire en innoverende economie. Opleidingen op alle niveaus zijn sterk gericht op de specifieke kennis en vaardigheden die onze regionale arbeidsmarkt vraagt van nieuwe en huidige werknemers. Dit succes is mede te danken aan het regionale icoonproject 'Arbeidsmarkt van de toekomst' dat is opgenomen in de Regionale Investeringsagenda, maar ook door de Regiodeal met als thema 'Talent aantrekken en behouden'.

In 2040 is de economie gegroeid. Maar door demografische ontwikkelingen is de beroepsbevolking kleiner geworden. Dit heeft kansen en uitdagingen opgeleverd. Schaarste aan menselijk kapitaal heeft er toe geleid dat zorgvuldiger wordt omgegaan met talenten om zoveel mogelijk inwoners de kans te bieden op betaald werk. Voor de mensen die in het verleden minder makkelijk aan het werk konden komen zijn diverse instrumenten en arrangementen ingezet, passend bij de mogelijkheden van zowel werknemer als werkgever.

De groeiende en succesvolle regionale economie heeft er toe geleid dat Venlo nieuwe inwoners heeft aangetrokken, internationale medewerkers, kenniswerkers en studenten. Venlo heeft de ambitie om alle inwoners, ook de nieuwe inwoners, te faciliteren met aantrekkelijke woonmilieus en voorzieningen waargemaakt, zodat niet alleen het aantal inwoners langzaam is blijven groeien, maar er ook een meer gemengde en aan de regionale arbeidsmarkt aangepaste beroepsbevolking is ontstaan. De toegang tot de arbeidsmarkt is eenduidig en laagdrempelig en zo georganiseerd dat vraag en aanbod heel gemakkelijk samen komen. Werkgevers, uitzendbranche en het werkgeversservicepunt hebben in de afgelopen decennia grote stappen voorwaarts gezet.

En voor de huishoudens die – ondanks deze door de gemeente Venlo mede gecreëerde randvoorwaarden – toch niet in staat zijn om zelfstandig of een toereikend inkomen te verdienen, zal er in 2040 nog steeds minimeleiden bestaan, als sluitstuk voor die huishoudens.

5.2 AMBITIE

Venlo zet in op een duurzame en inclusieve werkgelegenheid, waarbij vraag en aanbod op de arbeidsmarkt optimaal op elkaar aansluiten. (Toekomstige) Werknemers zijn flexibel en wendbaar en blijven zich ontwikkelen.

Hun talenten, kennis, vaardigheden en vakmanschap dragen bij aan een vitale en ondernemende stad. Op deze wijze kunnen we blijvend anticiperen op beroepen van de toekomst en innovatie bevorderen. In Venlo heeft iedereen kans op een (loop)baan en heeft iedere ondernemer voldoende gekwalificeerd *personeel*.

5.3 DOELSTELLINGEN, OP WEG NAAR 2040

Er is sprake van een blijvende en toenemende impact van technologie in alle sectoren. Dit heeft een weerslag op de beroepen en de vraag naar personeel zoals we die op dit moment kennen.

Gelet op de breedte en omvang van de technologische innovaties in alle sectoren voorzien we problemen om te kunnen voldoen aan de vraag naar technisch ontwikkeld personeel, dat in de breedte van alle sectoren inzetbaar is.

In een aantal sectoren zijn banen verdwenen als gevolg van mechanisering en automatisering. Het tempo waarin de technologische ontwikkelingen opvolgen, zorgt voor een verandering in de vraag. De beroepenstructuur zal mogelijk gaan veranderen in een takenstructuur, om te kunnen blijven anticiperen op het tempo en de veranderingen in de vraag.

Het loslaten van de beroepenstructuur zoals we die nu kennen en de ombuiging naar een takenstructuur biedt perspectief voor (potentiële) werknemers als het gaat om eenvoudig praktisch werk maar ook voor complex theoretisch en complex praktisch werk.

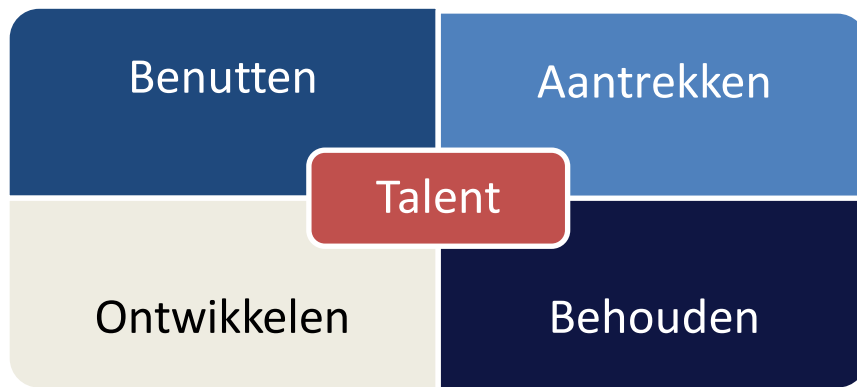
Het ontwikkelen van personeel zal meer taakgericht gaan plaatsvinden dan het opleiden voor een beroep, zoals we dat nu kennen.

5.4 DOELGROEPEN

De ontwikkelingen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt blijven elkaar opvolgen. Het is van belang om arbeidspotentieel zo goed mogelijk te benutten, door de (dubbele) vergrijzing is er krapte ten aanzien van het aanbod.

Ook vanuit het oogpunt van een inclusieve arbeidsmarkt (waarbij één ieder naar vermogen bijdraagt) kan worden gesteld dat ieder talent van belang is, zowel praktisch opgeleid als hoger opgeleid.

Het ontwikkelen, aantrekken, benutten en behouden van (ook internationaal) talent draait vooral om verbindingen tussen talenten, het werkveld en de kennisinstellingen op te bouwen en te bestendigen. Daarnaast proberen we vraag en aanbod op de regionale arbeidsmarkt meer in evenwicht te brengen op alle niveaus. Dit betekent eveneens mogelijkheden bieden voor werkenden, herintreders etc. op de arbeidsmarkt om een (loopbaan-) ontwikkeling door te maken van bijvoorbeeld van eenvoudig praktisch opgeleid naar complex praktisch opgeleid.



Vraag en aanbod op de arbeidsmarkt zijn continue in ontwikkeling. Deze ontwikkeling kent korte termijn bewegingen en lange termijntrends enerzijds veroorzaakt door demografische, maatschappelijke en technologische lange termijntrends; anderzijds door kort cyclische conjuncturele schommelingen. De beweging in vraag en aanbod van werk zal niet veranderen, het is echter van belang dat ontwikkelingen meer met elkaar in balans komen. De lokale overheid kan een stimulerende en faciliterende rol vervullen om te komen tot een meer evenwichtige balans.

5.5 TALENT BENUTTEN

We hebben oog voor de inwoners van de stad, met als doel een krachtige participatie, zowel vanuit economisch perspectief als maatschappelijk perspectief.

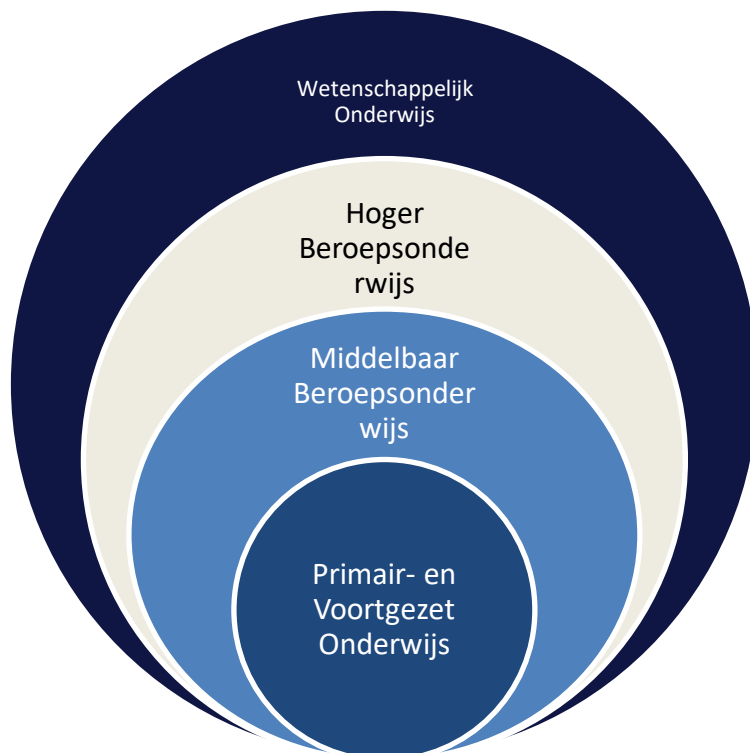
Het benutten van talent heeft niet alleen een focus op de onderkant van de arbeidsmarkt. Het verhogen van de algehele arbeidsdeelname is van belang, hierbij gaat het ook om herintreders, jongeren, van parttime naar fulltime werken.

Daar waar het gaat om personen die beschikbaar zijn voor werk, ligt een gezamenlijke opgave van bedrijven, overheid en onderwijs. In de oorzaken voor het niet of deels beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt, ligt een mogelijke oplossing. De uitdaging is het onbenut talent om te buigen naar benutten van talent.

5.6 TALENT ONTWIKKELEN

Digitale en technologische ontwikkelingen volgen elkaar snel op. Het is belangrijk dat mensen bijblijven, daarom stimuleren we een leven lang ontwikkelen.

De aanwezige onderwijsvoorzieningen in Venlo:



Als het gaat om het ontwikkelen van Talent hebben de onderwijsvoorzieningen op alle niveaus in de stad daarin een belangrijke rol en functie.

Het primair- en voortgezet onderwijs worden in deze visie niet nader toegelicht, omdat zij niet rechtstreeks opleiden voor de arbeidsmarkt. Het laat onverlet dat de primair en voortgezet onderwijsvoorzieningen in onze stad voordeligm zijn, voor de toekomstige talenten voor onze stad.

Voor Venlo en de regio is een toegankelijk, toekomstbestendig en kwalitatief goed, arbeidsmarktrelevant beroepsonderwijs, dat past bij de economische speerpuntsectoren en de toekomstige leer- en ontwikkelbehoefte, van belang.

Het Middelbaar Beroepsonderwijs (MBO), zowel op landelijk niveau als op regionaal niveau, formuleert eveneens haar strategische ambities. Het MBO wordt landelijk gezien als de centrale partner voor de doorontwikkeling van Leven Lang Ontwikkelen.

Voor het MBO in Venlo wordt de komende jaren ingezet op een verdere samenwerking met het voortgezet onderwijs en hoger beroepsonderwijs, waarbij het accent komt te liggen op het behouden en versterken van de onderwijsprogramma's. Door een verdere versterking van de publiek private samenwerking met bedrijven en instellingen worden gezamenlijke onderwijsfaciliteiten verder vorm en inhoud gegeven (hybride opleiden). Daarnaast vormt de voornoemde samenwerking de basis waarop vraag en aanbod van het bedrijfsleven, vanuit de context een Leven Lang Ontwikkelen wordt gerealiseerd. Hierbij gaat het om ontwikkelen en opleiden van diverse doelgroepen, werkenden/werkzoekenden, zij-instromers, internationale medewerkers. Vanuit deze context is het MBO een belangrijke partner in zowel het sociaal als economisch domein.

De ontwikkelingen van het Hoger Beroepsonderwijs en Wetenschappelijk Onderwijs in Venlo sluiten aan bij de ontwikkelingen in het Middelbaar Beroepsonderwijs.

Het opleidingsaanbod wordt flexibel ingericht en moet aansluiten bij talenten en wensen van een bredere doelgroep. De verdergaande realisatie van een maatwerkeraanbod voor werkenden, maakt onderdeel uit van de flexibilisering. Het hoger onderwijs moet toegankelijker worden, waarbij instrumenten zoals 'Blended-Learning' (leermethode die online en klassikale activiteiten combineert) worden ingezet.

Door een betere aansluiting op de arbeidsmarkt en samenleving komt vanuit het HBO en WO steeds meer focus op het werkveld te liggen en de verbinding met bedrijven en instellingen in de regio. Een hybride leer- en onderzoeksomgeving, waarbij studenten in de werkomgeving of werkplek worden opgeleid, samen met professionals uit het werkveld, sluit aan op de ontwikkeling in het MBO.

Doelgericht opleiden van de professionals gebeurt op alle niveaus in Venlo. Van Maastricht University College, Fontys Hogeschool en HAS Hogeschool tot de MBO opleidingen van ROC Gilde Opleidingen.

5.7 TALENT AANTREKKEN EN BEHOUDEN

We zorgen ervoor dat het onderwijs- en ontwikkelingsaanbod aansluit op de werkgelegenheid en economische speerpunten in Venlo en de regio Noord-Limburg. We maken de stad aantrekkelijk voor studenten en medewerkers van buiten de regio, met onder andere een aantrekkelijk woon- en vestigingsklimaat.

Talent aantrekken en behouden is niet alleen een opgave van de (lokale) overheid. De vraag van de ondernemers en anticiperen van de ondernemers op het aantrekken van talent is een wezenlijk onderdeel in de ontwikkeling van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.

Daarnaast dient de (aankomend) werknemer zich er meer bewust van te zijn dat door veranderende competenties en taken een leven lang ontwikkelen een noodzakelijke voorwaarde is om 'mee' te blijven doen. Gekwalificeerde vakmensen en kenniswerkers zijn essentieel voor de bedrijven en de economische groei van de regio.

A person wearing a grey sweater and blue jeans is holding a small, black, two-wheeled robot in their left hand and a silver tablet in their right hand. The robot has two small speakers on its front and two servos on its sides. The background is a plain, light-colored wall.

HANDELINGSPERSPECTIEF, NAAR EEN
UITVOERINGSPROGRAMMA

6 HANDELINGSPERSPECTIEF, NAAR EEN UITVOERINGSPROGRAMMA

Er is sprake van een discrepantie tussen het werkende deel van de beroepsbevolking en het aantal beschikbare banen. Op basis van de cijfers zijn er meer banen in Venlo en de regio Noord-Limburg dan het werkzame deel van de beroepsbevolking. Daarnaast blijkt uit de spanningsindicator van het UWV dat sprake is van personeelstekorten in de sectoren techniek, zorg & welzijn, ICT en openbaar bestuur, veiligheid en juridische beroepen.

In het perspectief van aantrekken/behouden en ontwikkelen van talent zijn een aantal oplossingsrichtingen:

- Het verhogen van de arbeidsdeelname, dat kan enerzijds door inzet op inwoners die nog niet participeren, anderzijds door in te zetten op personen die nu deeltijd werken of een bewuste keuze hebben gemaakt om te stoppen met werken (b.v. zorg voor gezin).
- Studenten en jongeren in een eerdere fase van hun ontwikkeling verbinden aan de carrièremogelijkheden bij het (regionale) bedrijfsleven.
- Internationale medewerkers verbinden aan de woon-, werk- en carrièremogelijkheden van de stad en regio.
- De (door-) ontwikkeling van de Brightlands Campus Greenport is een 'pullfactor' voor het verbinden van (toekomstige) kenniswerkers aan de stad en regio. Innovatie, startups, onderzoeksfaciliteiten en de ontwikkelingsmogelijkheden bieden kansen om talent aan te trekken en te behouden voor de stad en regio.
- De personeelstekorten in de sectoren techniek, zorg & welzijn, ICT en openbaar bestuur, veiligheid en juridische beroepen biedt kansen voor mensen die willen werken, maar (nog) niet over de gewenste competenties en vaardigheden beschikken. Het vraagt om een investering in tijd en geld om competenties en vaardigheden te ontwikkelen.
- Het verder toegankelijk en herkenbaar realiseren van een Leven Lang Ontwikkelen in samenwerking met bedrijven en kennisinstellingen levert een bijdrage aan het behouden van een arbeidsfitte en toekomstbestendige beroepsbevolking.
- Het behouden en versterken van de aanwezige kennisinfrastructuur in combinatie met een Leven Lang Ontwikkelen is van belang voor het ontwikkelen van alle talenten, ongeacht leeftijd.

6.1 KADERS

Misschien is niet iedereen 'een talent', maar iedereen beschikt over talenten. Personeelsbeleid moet erop gericht zijn mensen mee te nemen in ontwikkelingen, gericht te coachen en zelfontplooiing te activeren. Dat vraagt nogal wat van de vele MKB-bedrijven in Venlo en regio Noord-Limburg. Ook zij kunnen dit niet alleen. Venlo en de regio beschikken over een aantal werkgever gedreven netwerken, waaronder, Ondernemend Venlo, Crossroads Limburg, Smart Logistics Centre Venlo, LWV¹⁶ en LLTB¹⁷. Het integraal beleidskader arbeidsmarkt vormt de basis voor het uitvoeringsprogramma. Een uitvoeringsprogramma dat in Venlo wordt opgesteld in samenwerking met onder andere de bedrijven, de netwerkorganisaties, het beroepsonderwijs en de uitvoerende teams van onze organisatie. Het uitvoeringsprogramma moet van toegevoegde waarde zijn voor de verdere ontwikkeling van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Het is daarnaast wenselijk om de raad te betrekken bij de totstandkoming van het uitvoeringsprogramma.

Het uitvoeringsprogramma neemt de kaders van Talent Benutten, Ontwikkelen, Aantrekken en Behouden als uitgangspunt. Waarbij naast een inhoudelijke uitwerking/plan van aanpak eveneens taken en verantwoordelijkheden van partners nader worden geduid.

Het handelingsperspectief van het integraal beleidskader arbeidsmarkt vormt de basis.

¹⁶ Limburgse Werkgevers Vereniging

¹⁷ Limburgse Land- en Tuinbouwbond



MONITORING EN EVALUATIE

7 MONITORING EN EVALUATIE

In Meetbaar Venlo heeft u een aantal indicatoren bepaald die direct of indirect betrekking hebben op het arbeidsmarktbeleid van Venlo. Dit zijn:

- Netto arbeidsparticipatie
- Aantal banen in Venlo
- Verstrekte bijstandsuitkeringen
- Beëindigde bijstandsuitkeringen vanwege werkaanvaarding
- Aantal verstrekte WW-uitkeringen

Op basis hiervan kunnen ontwikkelingen van de arbeidsmarktaanpak worden gemonitord.

Het in deze nota opgenomen beleid wordt geëvalueerd in 2025.



BRONNEN EN LITERATUUR

8 BRONNEN EN LITERATUUR

- De toekomst van werk 2030, mei 2018
PricewaterhouseCoopers
- Arbeid in transitie, januari 2019
Denkwerk
- Regio in Beeld, 2020 en 2021
UWV
- Energietransitie en werkgelegenheid, juni 2018
Publicatie Sociaal Economische Raad (SER)
- Arbeidsmarkt in Venlo, juli 2020
Rekenkamercommissie gemeente Venlo
- Fier op Venlo, beleidskader Maatschappelijk Domein
Gemeente Venlo, april 2021
- The future, next exit, juni 2020
Panteia/Etil, in opdracht van EN Zuid
- Talent voor de kenniseconomie van morgen, maart 2020
Provincie Noord Brabant
- QuickScan Duurzame inzetbaarheid en Leven Lang Ontwikkelen, februari 2021
Capgemini Invent, in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid
- The Future of Jobs Report 2020, oktober 2020
World Economic Forum
- Samen voor een sterk en Vitaal Noord-Limburg, Regioscan Noord-Limburg, najaar
2020
Rabobank Noord-Limburg
- Arbeidsmarktinzicht.nl
Dashboard, Etil research group
- Werk.nl
Dashboard, UWV
- Centraal Bureau voor de Statistiek
- Venlo in cijfers

