

Raadsbrief ter informatie

Postadres:
Gemeente Almelo
Postbus 5100
7600 GC Almelo

Aan de raad van de gemeente Almelo

Bijlage	Doorkiesnummer	Behandeld door	Datum
Arbeidsmarkt strategie, Arbeidsmarkt analyse		B. van Logtestijn	12 december 2023

Onderwerp
Arbeidsmarktstrategie

Geachte leden van de raad,

Met deze brief informeren wij u over de arbeidsmarktstrategie, die wij in onze vergadering van 12 december 2023 hebben vastgesteld.

Aanleiding

Eén van de grootste regionale en lokale uitdagingen op economisch gebied is het tekort op de arbeidsmarkt. Uit de opgestelde arbeidsmarktanalyse blijkt dat er een grote vraag naar arbeid is en niet voldoende (kwantitatief en kwalitatief) personeel beschikbaar is om aan de vraag te voldoen. Ook wel een mismatch op de arbeidsmarkt genoemd. Door economische ontwikkeling en de (door)ontwikkeling van bedrijventerreinen (o.a. XL Businesspark 2) zal de vraag naar arbeid in de toekomst blijven stijgen. Aan de andere kant is Twente een sterk vergrijzende regio¹. Dit zorgt voor een afname van het arbeidspotentieel door uitstroom van personeel. Maar het zorgt ook voor een stijgende vraag naar zorg. Binnen de zorg zien we nu al uitdagingen in toegankelijkheid en dit zal in de toekomst alleen maar verder toenemen. Ook in de logistiek en techniek, twee andere belangrijke sectoren in Almelo, zien we een uitdaging. Door maatschappelijke ontwikkelingen als de energietransitie en woningbouwopgave stijgt de vraag naar personeel voor deze sectoren.

De combinatie van het huidige tekort aan geschikt personeel en de toekomstige ontwikkelingen met vraag naar personeel, zorgt voor behoefte aan een lokale arbeidsmarktstrategie. Het programma Economie en Arbeidsmarkt ontwikkelde op basis van de arbeidsmarktanalyse deze strategie. Met de arbeidsmarktstrategie werken we gericht aan een lokale aanpak voor de regionale uitdagingen op de arbeidsmarkt. Binnen de strategie benutten en verstevigen we wat er al gebeurt lokaal en regionaal. Ook beschrijft de strategie waar we vanuit het programma Economie en Arbeidsmarkt, in samenwerking met andere onderdelen binnen de gemeente, ons op richten om bij te dragen aan de uitdagingen. De strategie bevat geen nieuw beleid, maar bundelt de huidige inzet en geeft richting aan de te maken keuzes op gebied van de arbeidsmarkt.

Arbeidsmarktstrategie

Met de arbeidsmarktstrategie dragen we bij aan het verkleinen van de mismatch op de arbeidsmarkt. Daarnaast werken we aan de ontwikkeling van een vitale arbeidsmarkt, zodat deze nu en in de toekomst goed blijft functioneren. Door een betere match tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt zorgen we voor een optimale inzet van het beschikbaar potentieel in Almelo. Hierdoor realiseren we een effect aan twee kanten: ondernemers beschikken over meer arbeidspotentieel. Dit bevordert economische groei in de regio. En daarnaast stimuleren we arbeidsparticipatie onder inwoners, waardoor zij bijdragen aan de samenleving en de lokale economie.

¹ [Regiobeeld Twente](#)

De arbeidsmarktstrategie bestaat uit 3 pijlers.

1. Perspectief bieden voor alle inwoners op de arbeidsmarkt

Werk biedt voor veel mensen een manier om mee te doen in de samenleving en kent een directe link naar preventie op een breed gebied. Daarnaast vraagt de krapte op de arbeidsmarkt om een optimale inzet van het arbeidspotentieel. Met deze pijler focussen we op het stimuleren van arbeidspotentieel uit de bijstand en versterken we de aanpak leven lang ontwikkelen. Daarnaast stimuleren we ongezien talent en verbeteren we de regionale dienstverlening.

2. Stimuleren technisch, zorg- en logistiek talent

De sectoren techniek, zorg en logistiek zijn belangrijke sectoren in de economie van Almelo. We zien hiervoor het belang om het beschikbare talent te stimuleren te kiezen voor deze sectoren. We gaan daarom door met het stimuleren van initiatieven gericht op talent en versterken de samenwerking met onderwijs en bedrijfsleven.

3. Behouden en aantrekken van (internationaal) talent

De krapte op de arbeidsmarkt is niet alleen op te vullen met werknemers uit de regio Twente. We zien daarom het belang van het behouden van het huidige talent en het aantrekken van talent van buiten de regio of zelfs buiten de grenzen van ons land. We richten ons daarom op een passend aanbod voor kennis- en arbeidsmigranten. Een belangrijke voorwaarde voor het behouden en aantrekken van talent is de ontwikkeling van een fijne stad waar men wil wonen, werken en recreëren. Daarom werken we aan gerichte woningbouw voor nieuwe werknemers en zetten we in op de verdere ontwikkeling van een leefbare en bereikbare stad.

Gezamenlijke uitdaging

De arbeidsmarkt is een samenspel tussen ondernemers, onderwijs en de overheid. Elke partij heeft een eigen verantwoordelijkheid en rol. Als overheid hebben we een verbindende en faciliterende rol in deze samenwerking. Ook binnen de gemeente is de arbeidsmarkt een gezamenlijke uitdaging. De strategie is ontwikkeld vanuit een economisch perspectief en de visie vanuit het programma Economie en Arbeidsmarkt: Almelo, hier wil je werken, hier wil je ondernemen. De acties uit de strategie sluiten dan ook aan bij het programma Economie en Arbeidsmarkt. De arbeidsmarkt is echter wel breder dan de acties uit het programma: de arbeidsmarkt gaat bijvoorbeeld ook over toeleiding naar werk en plezierig wonen. Voor de volledigheid schetsten deze strategie het brede plaatje. De acties voor overige onderdelen binnen de gemeente passen binnen de huidige uitvoering.

Hoe verder?

De uitvoering van de arbeidsmarktstrategie vindt voor het grootste deel plaats binnen de uitvoering van programma Economie en Arbeidsmarkt. Maar zoals geschetst kijken we naar het bredere plaatje van de arbeidsmarkt. Daarom haken we op onderdelen ook andere beleidsterreinen of onderdelen binnen de gemeente aan. We zien het belang van een integrale aanpak en brede blik op de arbeidsmarkt. De voortgang en evaluatie van de strategie gebeurt binnen de voortgang van het programma Economie en Arbeidsmarkt.

Hoogachtend,
Burgemeester en Wethouders van Almelo,
de secretaris, de burgemeester,

J. Dijkstra

M.M. van 't Veld



ARBEIDSMARKT STRATEGIE ALMELO

Een lokale bijdrage aan de regionale uitdaging om
talent te benutten, te behouden en aan te trekken

INHOUD

Inleiding	3
1. Strategie	5
2. Uitvoering	12
Bronnenlijst	16

INLEIDING

Je hoeft de krant maar open te slaan en je leest erover: een ongekeende krapte op de arbeidsmarkt. Het aantal openstaande vacatures steeg tot een recordhoogte in het tweede kwartaal van 2022 en is nog steeds ongekend hoog in 2023¹. De oorzaak hiervan is structureel: vergrijzing.

Door personele tekorten staan verschillende sectoren onder druk. De vraag naar zorg stijgt door vergrijzing en groeiend aantal chronisch zieken, terwijl het aanbod van zorgpersoneel en vrijwilligers afneemt. Ook stijgt de vraag naar personeel door de energietransitie en woningbouwopgave. De personele tekorten kunnen de samenleving ontwrichten door wachtlijsten in de zorg, binnen de bouw en reparatie en klassen zonder leraren. Hierdoor realiseren we de doelstellingen van de energietransitie en de bouw niet, komt de gezondheid en weerbaarheid van de bewoners in Twente in gevaar en leidt dit alles tot economische stagnatie. Dit terwijl een sterke economie een belangrijke voorwaarde is voor een goed en gezond leefklimaat.

Visie

De gemeente Almelo en de regio Twente hebben gezamenlijk belang bij het bevorderen van een sterke en veerkrachtige arbeidsmarkt. De arbeidsmarkt beperkt zich namelijk niet tot de grenzen van één gemeente. Een goed functionerende arbeidsmarkt is cruciaal, zowel economisch als sociaal. Het beïnvloedt de ontwikkeling van de economie positief met groei in bedrijvigheid en werkgelegenheid. Maar zorgt ook voor de ontwikkeling en het bieden van perspectief op zelfredzaamheid voor inwoners door werk en inkomen. Daarbij is een vitale arbeidsmarkt belangrijk, zodat deze ook draaiende blijft in tijden van economische neergang.

Samen met ondernemers, onderwijsinstellingen en partners in Twente werken we aan een sterke, veerkrachtige economie voor nu en in de toekomst. Een sterke economie en een sterk bedrijfsleven vormen de basis voor brede welvaart, een goede inkomenspositie en baanzekerheid voor inwoners en voor de voorzieningen in de stad en regio. Hierbij sluiten we aan bij de visie en het doel van de Twente Board. Door in te zetten op een sterk bedrijfsleven en de ontwikkeling van een groene technologische topregio in Twente versterken we het Bruto Twents Geluk². Een indicator voor prettig wonen, werken, leren en leven.

Opgave

Het tekort op de arbeidsmarkt is zowel lokaal als regionaal een van de grootste economische uitdagingen. Enerzijds stijgt de vraag naar werk in de regio. Onder andere door de economische ontwikkeling, doorontwikkeling van bedrijventerreinen Twente Noord en XL Businesspark 1 en de komst van het nieuwe XL Businesspark 2³. Naar verwachting komen er op XL Businesspark 2 ongeveer 5.400 banen bij. Ook zorgen maatschappelijke opgaven als de energietransitie en woningbouwopgave landelijk voor 150.000 extra banen in de technische sector. Twente is een sterk vergrijzende regio⁴, wat zorgt voor een stijgende vraag naar zorg maar ook een krimpende beroepsbevolking. Het aantal inwoners in Almelo van 65 jaar of ouder stijgt van 20% in 2020 naar 26% in 2040. Ook blijkt dat nog niet het volledige arbeidspotentieel benut wordt, bijvoorbeeld doordat inwoners binnen hun werk niet meer uren kunnen maken dan gewenst (onderbenutte deeltijders).

De uitdaging is het grootst in de sectoren techniek en zorg, twee belangrijke sectoren in Almelo. De hoge vraag naar technisch geschoold (mbo) personeel stijgt verder door maatschappelijke opgaven en de komst van o.a. hightech en maakindustrie bedrijven op XL Businesspark 2. Dit in combinatie met de prognose dat het aantal mbo studenten in de technische sector tot 2036 met 33% daalt (t.o.v. 22% landelijk) leidt tot een uitdaging. Dezelfde uitdaging doet zich voor in de zorg sector: de vraag naar zorgpersoneel neemt toe door vergrijzing, terwijl de instroom van studenten daalt met 20% tot 2036. De verwachting is dat het personeelstekort binnen de sector Zorg en Welzijn stijgt van 3,1% in 2021 naar 5,2% in 2030⁴. Technologische ontwikkelingen als automatisering en robotisering kunnen een deel van deze toenemende vraag opvangen. Tegelijkertijd levert dit nieuwe banen op: er is personeel nodig voor programmering en aansturing van robots. Het is van belang dat werknemers hiervoor blijven ontwikkelen om zo te kunnen switchen van baan binnen de arbeidsmarkt.

Concluderend stellen we dat er een mismatch is op de arbeidsmarkt: de vraag naar personeel komt niet overeen met het aanbod. Met eventuele gevolgen voor de economie. We zien daarom het belang van bijdragen aan een goede aansluiting tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. We richten ons hierbij op de speerpuntsectoren techniek, logistiek en zorg. Daarnaast werken we aan een veerkrachtige en vitale arbeidsmarkt nu en in de toekomst. Met personeel dat inzetbaar blijft en een goede balans van bedrijven in verschillende sectoren. Door ons te richten op het benutten, behouden en aantrekken van talent dragen we bij aan deze opgave. De bijdrage van deze strategie aan de opgave is niet direct zichtbaar en vraagt daarom om een blik op langere termijn. Daarom richt deze arbeidsmarktstrategie zich op de periode tot 2030.

Gezamenlijke uitdaging

De arbeidsmarkt is een samenspel tussen ondernemers, onderwijs en overheid (de drie O's). Elke partij heeft een eigen verantwoordelijkheid en rol op de arbeidsmarkt. Deze verantwoordelijkheden en rollen zijn belangrijk om te onderkennen als we gezamenlijk aan de opgave werken. We kunnen niet elkaars rol overnemen, maar elkaar wel ondersteunen in de verantwoordelijkheden die eenieder heeft in de opgaven waar we voor staan.

- » **Ondernemers zetten in op behoud en groei van hun organisatie en daarmee het creëren van werkgelegenheid.** Ze bieden werk en ontwikkelmogelijkheden voor hun werknemers en dragen bij aan duurzame inzetbaarheid. Ze zorgen voor het optimaliseren van hun eigen processen (door o.a. inzet van technologie) om zo de productiviteit te verhogen. Dit is voor ondernemers een manier voor omgang met personeelstekort.
- » **Onderwijs zorgt voor het ontwikkelen en bijbrengen van kennis, vaardigheden en houding aan studenten die relevant zijn voor de arbeidsmarkt.** Ook zorgt het onderwijs ervoor dat schoolverlaters kunnen deelnemen aan de samenleving door middel van werk. Belangrijk hierbij is dat onderwijs goed aansluit bij de vraag op de arbeidsmarkt en in de samenleving.
- » **De overheid zorgt voor een goed vestigingsklimaat voor ondernemers en is verantwoordelijk voor de ondersteuning en toeleiding van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt naar werk.** Daarnaast heeft de gemeente een verbindende en faciliterende rol in de samenwerking tussen de drie O's en kan op thema's een stimulerende rol innemen.

Ook binnen de gemeente is de arbeidsmarkt een gezamenlijke uitdaging. De strategie is ontwikkeld vanuit een economisch perspectief en de visie vanuit het programma Economie en Arbeidsmarkt: Almelo, hier wil je werken, hier wil je ondernemen, hier wil je recreëren. Maar de arbeidsmarkt is breder dan de acties uit het programma: de arbeidsmarkt gaat bijvoorbeeld ook over toeleiding naar werk en plezierig wonen. Voor de volledigheid schetsen we in deze strategie het brede plaatje. Dit betekent dat er ook onderdelen buiten het programma Economie en Arbeidsmarkt vallen. Een deel van de uitvoering ligt buiten het programma en valt binnen andere eenheden in de organisatie, zoals Uitvoering Sociaal en Stedelijke Ontwikkeling. Deze organisatieonderdelen dragen vanuit hun eigen expertise en opdracht bij aan een goed functionerende arbeidsmarkt. Hiermee is de strategie ook binnen de gemeente een gezamenlijke uitdaging.

Aanpak en leeswijzer

Deze arbeidsmarktstrategie is gebaseerd op een analyse van de arbeidsmarkt (zie bijlage 1). De strategie bestaat uit een drietal actielijnen die inspelen op de uitdagingen die we zien op de arbeidsmarkt. Het geeft richting aan de koers van de gemeente en helpt bij het maken van keuzes zowel binnen de gemeente als naar buiten toe. Bijvoorbeeld in gesprek met de regio of de lobby richting het Rijk.

Binnen de strategie benutten en verstevigen we wat er al gebeurt lokaal en regionaal, en benadrukken we waar we vanuit het programma Economie en Arbeidsmarkt op gaan inzetten en aanjagen. Hoofdstuk 1 beschrijft de pijlers en actielijnen van de arbeidsmarktstrategie. Hoofdstuk 2 schetst de acties per actielijn en de trekker en beschrijft de monitoring en financiën.

1 | STRATEGIE

Een lokale bijdrage aan regionale opgaven op de arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt kenmerkt zich door een mismatch. Er zijn niet voldoende mensen om te voldoen aan de vraag naar arbeid. Daarnaast benutten we niet al het potentieel. Met deze arbeidsmarktstrategie richten we ons op het bijdragen aan de mismatch op de arbeidsmarkt en het creëren van een vitale arbeidsmarkt nu en in de toekomst.

De strategie bevat drie pijlers. Binnen de pijlers beschrijven we de opgave, de huidige activiteiten en de extra inzet die nodig is om bij te dragen aan de opgave. Deze beschrijving is gedaan op hoofdlijnen en kan in de uitvoering verder vorm of verdieping krijgen. Alle actielijnen zijn van belang om bij te dragen aan de opgave. Vanuit het programma Economie en Arbeids-

markt kan echter niet alles tegelijk opgepakt worden. Daarom heeft het programma op basis van impact en urgentie een keuze gemaakt in de prioriteit van een aantal actielijnen. Dit is hieronder weergegeven.



Pijler 1:

Perspectief bieden voor alle inwoners op de arbeidsmarkt

Werk biedt voor veel mensen een manier om mee te doen in de samenleving en zorgt voor ontwikkelen. Arbeidsmarktparticipatie kent een directe link naar preventie op een breed gebied. Zo draagt bijvoorbeeld een grotere arbeidsdeelname eraan bij dat het aantal inwoners met problematische schulden afneemt. Dit omdat ze inkomen ontvangen uit werk. Werkende inwoners zijn hierdoor ook belangrijk voor de sociaaleconomische structuur van de gemeente. Ook is er een verband met gezondheid. Onder meer doordat niet werkende inwoners soms uit financiële overwegingen minder aan sport en bewegen doen. Terwijl sport en bewegen preventief kan werken op het gebied van gezondheid en welzijn. Indirect zal daarvoor een groter arbeidsdeelname preventief kunnen werken op het voorkomen van zorg en hulpverlening.

Toch zien we in Almelo dat een relatief groot deel van de inwoners afhankelijk is van een uitkering. En dat terwijl er een grote vraag naar personeel is bij onze ondernemers. Om de economie in stand te houden en groei van bedrijven te faciliteren, hebben ondernemers voldoende personeel nodig. Daarom zetten we binnen deze pijler in op het optimaal benutten van het potentieel binnen Almelo door het bieden van perspectief voor alle inwoners.

Actielijn 1.1: Versterken aanpak Leven Lang Ontwikkelen

Voor een vitale en veerkrachtige arbeidsmarkt is het van belang dat inwoners zich blijven ontwikkelen en perspectief houden. Dit zodat zij inzetbaar blijven op de arbeidsmarkt. Door economische, maatschappelijke en technologische ontwikkelingen veranderen veel beroepen. Soms is aanvullende scholing nodig om nieuwe technieken of vaardigheden eigen te maken.

De overheid moedigt ontwikkelen tijdens de loopbaan aan middels de Leven Lang Ontwikkelen (LLO)⁵ aanpak. Het kabinet wil in Nederland een doorbraak op het gebied van een leven lang ontwikkelen realiseren en een positieve en sterke leercultuur tot stand brengen. De regio Twente werkt samen aan LLO. Een belangrijk instrument is het Twents Fonds voor Vakmanschap. Het fonds biedt middelen voor werkenden, ZZP'ers en werkzoekenden tot en met mbo-niveau 4

die zich willen om-, her- of bijscholen. Het fonds richt zich op de sectoren in Twente die belangrijk zijn: techniek, energietransitie, ICT en zorg. Met behulp van de publiekscampagne IKBINDR stimuleert, activeert en prikkelt Twents Fonds voor Vakmanschap inwoners van Twente om te investeren in zichzelf en in hun toekomst door scholing.

Als gemeente Almelo dragen we actief bij aan de LLO-aanpak. Het Werkplein Twente ondersteunt inwoners zonder baan met de LLO-aanpak in de richting van werk. Dit doen ze bijvoorbeeld door het vinden van een aanvullende opleiding zodat de vaardigheden aansluiten op de vraag van de werkgever. Ook informeert Werkplein Twente werkgevers over LLO en de regelingen hieromtrent. En inwoners met en zonder een participatiewet uitkering wijzen ze op het Leer Werkloket om te onderzoeken welke talenten zij hebben en welke opleidingen kunnen bijdragen aan het vinden van een baan. We vinden het belangrijk dat Almelo'se ondernemers en inwoners de LLO-aanpak kennen en benutten. Samen met het Twents Fonds voor Vakmanschap onderzoeken we (vanuit het programma) hoe we deze aanpak meer onder de aandacht kunnen brengen bij ondernemers en inwoners. Hierbij richten we ons allereerst op ondernemers in de speerpuntsectoren logistiek, techniek en zorg. Ook kijken we hoe we binnen het gemeentehuis het leven lang ontwikkelen gedachtegoed meer onder de aandacht kunnen brengen. Bijvoorbeeld met het IKBINDR zakelijk label. We zijn zelf immers ook een grote werkgever in de regio en kunnen hierin een voorbeeld geven.

1.1 heeft prioriteit vanuit programma Economie en Arbeidsmarkt

Actielijn 1.2: Stimuleren inzet ongezien talent

Ongezien talent zijn inwoners die willen en kunnen werken, maar waarvan het potentieel nog niet (volledig) wordt benut. Dit zijn bijvoorbeeld inwoners die parttime werken maar meer willen werken. Of inwoners die op zoek zijn naar een baan maar deze nog niet hebben gevonden. Door krapte op de arbeidsmarkt is het van belang dat al het ongezien talent benut wordt. Daarnaast bieden de vele openstaande

vacatures kansen voor werkenden of werkzoekenden om het talent te benutten. Het Werkplein Twente voert al verschillende projecten uit die het ongezien talent, zoals nuggers of 50+’ers, stimuleren richting de arbeidsmarkt. Binnen het programma Economie en Arbeidsmarkt onderzoeken we op welke onderdelen we het stimuleren van arbeidspotentieel verder kunnen versterken of aanjagen. Bijvoorbeeld door vergroten van bekendheid van het Leerwerkloket Twente. Hier kunnen inwoners terecht met vragen over om- en bijscholing of voor loopbaanadvies. Het Leerwerkloket Twente is een belangrijke schakel in het verbeteren van de match tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. We onderzoeken daarom hoe we ervoor kunnen zorgen dat meer inwoners uit Almelo gebruik maken van het aanbod van het Leerwerkloket Twente. Daarnaast kijken we hoe we ondernemers kunnen stimuleren tot het inzetten van onderbenutte deeltijders. Bijvoorbeeld door het agenderen bij bedrijven in de zorg en onderwijs middels landelijke initiatieven zoals Het Potentieel Pakken. Het Ondernemersloket heeft een rol in het stimuleren van ondernemers op dit thema.

Actielijn 1.3: Stimuleren van arbeidspotentieel in de bijstand

Een taak van de gemeente is het voorkomen van instroom en het stimuleren van uitstroom uit de bijstand. Dit gebeurt onder andere door het plaatsen van inwoners bij bedrijven met behulp van instrumenten als loonkostensubsidie, jobcoaching en proefplaatsing. Uit cijfers blijkt dat 50% van de inwoners in de bijstand al langer dan 5 jaar in de bijstand zit. Ook in deze groep zit potentieel om te werken. Gezien de krapte op de arbeidsmarkt is het van belang om al het potentieel te benutten.

Onlangs ontwikkelde gemeente Almelo het Strategisch Beleidsplan Sociaal Domein en bijbehorend actieplan beleid sociaal domein. Om te komen tot een duurzaam stelsel van voorzieningen voor inwoners die ondersteuning nodig hebben, investeert de gemeente in preventie, het versterken van zelf oplossend vermogen van inwoners en het ondersteunen van de sociale structuren. Het actieplan beleid sociaal domein heeft onder andere het doel om bijstandsgerechtigden zoveel mogelijk (duurzaam) aan betaald werk te helpen. Het uitgangspunt hierbij is dat iedere inzet richting werk helpt. In het actieplan is nadrukkelijk meer aandacht voor klanten die nog niet ‘jobready’ zijn en onder de doelgroep “tegenprestatie” (participatie naar vermogen) vallen. Deze groep heeft wel extra inzet en begeleiding.

De eenheid Uitvoering Sociaal werkt binnen de actielijn Participatiewet aan de volgende beleidslijnen:

- » Beter inzicht in klanten uit de bijstand middels het versnellingssteam en daarmee zorgen voor optimale toeleiding naar werk en inzet van potentieel
- » Effectiever inzetten van re-integratie instrumenten zoals loonkostensubsidie om klanten met arbeidsbeperking naar werk te begeleiden
- » Inzet op inclusieve arbeidsmarkt
 - Beschikbaar krijgen van meer arbeidsplaatsen (door Werkgever Service Punt) bij reguliere werkgevers voor klanten met grote afstand tot de arbeidsmarkt
 - Werkfit maken van statushouders / inburgeraars

Voor de uitvoering van het actieplan intensificeert Uitvoering Sociaal de samenwerking met diverse ketenpartners. Met de acties binnen deze beleidslijnen draagt Uitvoering Sociaal bij aan het goed functioneren van arbeidsmarkt en het perspectief van inwoners.

Actielijn 1.4: Aansluiting regionale dienstverlening

Elke regio kent een arbeidsmarktinfrastructuur met ondersteuning voor werkenden, werkzoekenden en werkgevers. De arbeidsmarktregio Twente biedt dienstverlening aan werknemers en werkgevers vanuit het Werkplein Twente (Werkgeversservicepunt), Leerwerkloket, Regionaal Mobiliteitsteam en Twents Fonds voor Vakmanschap. Deze regionale arbeidsmarktinfrastructuur bestaat op dit moment uit een groot aantal publieke en private loketten. Dit zorgt ervoor dat inwoners en mensen in de uitvoering regelmatig vastlopen in het aantal loketten, regelingen en/of overlegstructuren. Ook zien we dat de dienstverlening nog niet altijd beschikbaar is voor iedereen in de regio of voldoende ondersteuning biedt. Het kabinet herkent dit beeld op landelijk niveau en wil de dienstverlening zo organiseren dat werkgevers, werkzoekenden en werkenden elkaar beter weten te vinden. En dat inwoners wendbaar en relevant zijn en blijven op de arbeidsmarkt. Om dit te bereiken heeft het kabinet de ambitie uitgesproken om in iedere arbeidsmarktregio minimaal één Regionaal Werkcentrum (RWC) in te richten (kamerbrief ‘[Uitgangspunten voor de uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastructuur](#)’⁶, november 2022). De arbeidsmarktregio Twente heeft deze ambitie overgenomen in het Perspectiefdocument voor de Strategische Agenda en arbeidsmarktinfrastructuur. De arbeidsmarktregio Twente wil haar dienstverlening inrichten volgens het ‘no wrong door’ principe. Bij het Regionaal Werkcentrum kunnen

werkgevers, werkenden en werkzoekenden met al hun arbeidsmarkt gerelateerde vragen terecht. Ze ontvangen daar laagdrempelige en hoogwaardige dienstverlening. Het RWC moet daarmee een structurele oplossing bieden voor de bovengenoemde knelpunten binnen de huidige arbeidsmarktstructuur. Als gemeente Almelo zijn we aangesloten bij deze ontwikkeling en dragen we actief bij.

Pijler 2: Stimuleren van technisch, zorg- en logistiek talent

De sectoren techniek, zorg en logistiek zijn speerpuntsectoren in Almelo. In deze drie sectoren is een tekort aan personeel. Daarnaast blijkt uit de analyse dat het aantal studenten in deze sectoren de komende jaren afneemt. Om ervoor te zorgen dat we in de toekomst niet voor nog grotere uitdagingen staan, willen we jongeren stimuleren om een studie te kiezen in de richting van techniek, zorg en logistiek. Hierbij speelt ook de waardering van het mbo een rol. Uit [onderzoek](#)⁷ is gebleken dat aandacht voor specifieke vakken als techniek tijdens de onderwijsloopbaan ervoor zorgt dat jongeren sneller een technisch profiel kiezen. Hierbij zijn praktijkopdrachten en goede uitleg van de docent van groot belang. Door leerlingen verschillende momenten in de onderwijsloopbaan te prikkelen, kunnen we hen stimuleren om te kiezen voor techniek, zorg of logistiek. Samenwerking tussen onderwijs, ondernemers en de overheid is hierbij van groot belang.

Actielijn 2.1: Deelnemen, faciliteren en aanjagen van samenwerking onderwijs, bedrijfsleven en overheid

We zien als gemeente de kracht van samenwerking tussen onderwijs, ondernemers en overheid. Dit gebeurt onder andere in Almelo binnen de [Hettrix](#)⁸: een samenwerking tussen Heracles, bedrijfsleven, onderwijs en overheid. Hettrix heeft als missie technisch talent te binden, boeien en behouden in de regio. Dit doen we door de krachten van ondernemers, kennisinstellingen en overheden uit Almelo en de regio te bundelen via het voetbal – Heracles Almelo. Er wordt gezamenlijk gewerkt aan de thema's Talent, Vitaliteit, Duurzaamheid en Trots. Als gemeente zijn we als partner aangesloten bij dit initiatief.

De verbinding tussen onderwijs en samenleving is van belang voor de doorstroming van studenten naar de arbeidsmarkt. Bedrijven en opleidingen profiteren wanneer zij dicht bij elkaar staan. Bedrijven komen hierdoor vroeg in contact met jong talent en binden jongeren op deze manier aan hun bedrijf. En het onderwijs sluit beter aan bij de arbeidsmarkt, door studenten geleerde lessen in de praktijk te laten toepassen. Hierdoor wordt onderwijs meer contextrijk en daarmee beter tastbaar voor leerlingen. Dit stimuleert de interesse in het specifieke vakgebied. Deze samenwerking willen we verder versterken, aanjagen en waar mogelijk zichtbaarder maken. We zien kansen in het creëren van een fysieke plek in de stad waar onderwijs en bedrijfsleven samenkomen. Hier kunnen studenten werken aan opdrachten uit het bedrijfsleven. Een manier om studenten voor te bereiden op het werk en een kans om als bedrijf talentvolle studenten kennis te laten maken met je bedrijf. Een tweede mogelijkheid is het vestigen van (delen van) opleidingen bij bedrijven. Zo brengen we onderwijs dicht bij bedrijven. We willen hiervoor Almelo verder ontwikkelen als vestigingsplaats voor onderwijsinstellingen. Daarnaast is het vanuit de gemeente van belang dat we actief in contact zijn met onderwijs, het liefst middels één aanspreekpunt of accounthouder.

2.1 heeft prioriteit vanuit programma Economie en Arbeidsmarkt

Actielijn 2.2: Stimuleren van initiatieven gericht op talent

De afgelopen jaren is er al vanuit verschillende initiatieven of samenwerkingsverbanden ingezet op het stimuleren van talent. Vanuit het vorige programma zijn verschillende initiatieven aangejaagd en ondersteund. Bijvoorbeeld [Ontdek Hightech Almelo](#)⁹,

waarbij ingezet wordt op het enthousiast maken van jongeren voor techniek en de kansen die er liggen. Hiervoor wordt geïnvesteerd in techniekbeleving door het organiseren van activiteiten voor primair onderwijs tot en met wetenschappelijk onderwijs. Als gemeente zijn we partner en werken we samen met onderwijs en bedrijfsleven aan de doorontwikkeling van dit initiatief.

Binnen het onderwijs zien we ook mooie initiatieven waarbij aandacht is voor ontwikkeling van technisch talent. Zo is er binnen het landelijke initiatief Rijke Schooldag in Almelo, naast overig aanbod op sport en cultuur, een samenwerking met MADScience¹⁰ waarbij technieklessen worden gegeven binnen het aanvullende programma. Ook zijn er andere initiatieven, zoals de [Maakplaats van Tetem](#)¹¹, [technasiumonderwijs](#)¹², de Week van de Techniek en [Techwise Twente](#)¹³.

Op gebied van logistiek werken we samen met ondernemers (o.a. Port of Twente) en het onderwijs (ROC van Twente). Doel van het deze samenwerking is het aanjagen van de ontwikkeling van talent en arbeidskrachten die graag in de logistiek willen werken. Afgelopen jaren zijn hier vanuit het Twents Huis voor de Logistiek diverse initiatieven ontplooid. Tegelijkertijd zien we nog voldoende mogelijkheden om deze samenwerking te verbeteren. Binnen de zorg kennen we het [Huis van Zorg en Welzijn](#)¹⁴. Met dit initiatief wordt gekeken naar structurele oplossingen om de tekorten

op de arbeidsmarkt in de zorg op te lossen. Het huis is één van de onderdelen uit het programma Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn regio Twente (TAZ). Dit programma richt zich op de arbeidsmarkt in de zorgsector en kent 3 actielijnen: (zij-)instroom door leren en ontwikkelen, anders werken en goed werkgeverschap. Als gemeenten in de regio zijn we aangehaakt op dit programma.

Er gebeurt al veel op gebied van talentontwikkeling. Zowel lokaal als in de regio. Maar we weten ook dat de opgave groot is. Helemaal gezien de maatschappelijke opgaven waar we voor staan. De [regiodeal Twente 2023 -2028](#)¹⁵ zet daarom in op verschillende sporen. Eén daarvan is Al het talent is nodig. Hierin richten ze zich op het vroeg interesseren van kinderen voor techniek en technologie in het basisonderwijs en op latere keuzemomenten in hun opleiding en werkzame leven. Als gemeente Almelo sluiten we ons hier actief bij aan en zetten we hiermee verder in op talentontwikkeling. Waar de regioideal zich vooral richt op technisch talent, kijken wij ook naar talentontwikkeling op gebied van zorg en logistiek. Deze sectoren kennen minder initiatieven gericht op talent dan techniek. Binnen de initiatieven rondom talent hebben we ook aandacht voor de waardering van het mbo. Mbo studenten zijn cruciaal in de uitdagingen waar we als samenleving voor staan. We kijken vanuit het programma waar behoefte is en jagen aan waar nodig.

Pijler 3: Behouden en aantrekken van (internationaal) talent

De krapte op de arbeidsmarkt is niet alleen op te vullen met werknemers uit de regio Twente. We zien daarom het belang van het behouden van het huidige talent en het aantrekken van talent van buiten de regio of zelfs buiten de grenzen van ons land. Een belangrijke voorwaarde voor het behouden en aantrekken van talent is de ontwikkeling van een fijne stad waar men wil wonen, werken en recreëren. Een breed gedragen verhaal en visie rondom wonen, werken en recreëren in Almelo (door middel van city-marketing) dient als ondersteuning voor deze pijler.

Actielijn 3.1: Inzetten op gerichte woningbouw voor nieuwe werknemers

Een aantrekkelijk vestigingsklimaat is van belang om talent van buiten de regio aan te trekken. Een onderdeel hiervan is woningbouw. Op de lange termijn is Twente met de nieuwe nota Ruimte als regio aangewezen om na 2030 een verdere schaa sprong te maken op het gebied van woningen. Dit biedt kansen op de arbeidsmarkt: zowel voor het aantrekken en behouden van talent als de ontwikkeling van werkgelegenheid voor nieuwe inwoners. Op dit moment heeft de provincie Overijssel ook al een uitbreidingsvraag van 60.000 woningen. Een deel daarvan betreft de regio Twente.

Lokaal zetten we komende periode de huidige uitbreiding van de woningvoorraad (4.200 woningen in huidige programmering) deels in om talent te behouden en talent van buiten de regio te huisvesten. In samenwerking met Hettrix zetten we in op een verdiepend onderzoek. Hierin gaan we actief na wat de wensen en behoeften zijn van talent binnen en buiten de regio. Hierdoor krijgen we beter zicht op onder andere het type woningen wat nodig is voor nieuw talent maar ook om talent te behouden. Ook kan het inzicht geven in het aantrekkelijk maken van de regio voor kennismigranten (actielijn 3.1) en het type leefbare stad waar talent graag woont (actielijn 3.3).

3.1 heeft prioriteit vanuit programma Economie en Arbeidsmarkt

Actielijn 3.2: Passend aanbod voor kennis- en arbeidsmigranten

Kennis- en arbeidsmigranten vervullen een complementaire rol op onze arbeidsmarkt. Deze krachten zijn hard nodig om in de vraag naar arbeid te voldoen. Het is van belang om hen een passend aanbod te bieden in onze stad. Voor kennismigranten betekent dit dat zij zich kunnen vestigen, met gelijkgestemden in contact komen en duurzaam aan het werk gaan. Daarom kijken we hoe we het aanbod van het Expat Centre East Netherlands¹⁶ meer onder de aandacht kunnen brengen. Onder andere via het Ondernemersloket. Daarnaast zien we kansen in de profilering van Twente voor het aantrekken van kennismigranten. Bijvoorbeeld in de zorg sector waar de vraag naar personeel hoog is. We onderzoeken, onder andere samen met Hettrix, hoe we dit verder kunnen uitwerken.

Binnen bedrijven vullen arbeidsmigranten in meer of mindere mate het personeelsbestand. Hierdoor zijn arbeidsmigranten een belangrijke speler in het draaiend houden van het bedrijfsleven, werkgelegenheid en de economie. Maar arbeidsmigranten zijn ook kwetsbaar. Ze hebben vaak een zwakke arbeidspositie,

slechte woon- en werkomstandigheden en veroorzaken in sommige gevallen overlast en onrust in de stad. Voor de groep arbeidsmigranten is het van belang dat zij passende huisvesting ontvangen. Binnen de gemeente is afgelopen jaar inzicht verkregen in de problematiek rondom (onder andere) huisvesting van arbeidsmigranten. In de komende jaren zoeken we verder naar passende huisvesting voor arbeidsmigranten. Vanuit het programma volgen we deze ontwikkelingen en jagen we aan waar nodig. Ook kijken we hoe dit thema regionaal kunnen agenderen en aanpakken.

3.2 heeft prioriteit vanuit programma Economie en Arbeidsmarkt

Actielijn 3.3: Ontwikkelen van leefbare en bereikbare stad

Een aantrekkelijke stad is naast goede huisvesting ook goede infrastructuur, culturele voorzieningen, toegang tot zorg en leefbaarheid. Ten eerste zetten we ons in op de verdere ontwikkeling van Almelo Waterstad. Almelo onderscheidt zich door een fijn leefklimaat door het water en het vele groen. Dit biedt kansen op het gebied van recreatie en toerisme. De vrijetijdseconomie is een relevant onderdeel van de mix aan economische activiteiten binnen onze gemeente. Ten tweede jagen we de ontwikkeling van de leefbare en bereikbare stad aan. Zo zien we bijvoorbeeld het belang van en de functie van het treinstation en haar intercity status. Of de toegang tot huisartsenzorg voor alle inwoners. We zullen hiervoor regelmatig met collega's van verschillende onderdelen binnen de gemeente (zoals Wonen, Stedelijke Ontwikkeling, Cultuur, Zorg en Onderwijs) om tafel gaan om te kijken hoe we onze stad verder kunnen ontwikkelen tot leefbare en bereikbare stad. We zien een leefbare en bereikbare stad als een randvoorwaarde om succesvol te zijn in onze strategie. Een citymarketing strategie die het bredere verhaal waarom men wil wonen, werken en recreëren in Almelo draagt hieraan bij.



2 | UITVOERING

Gezamenlijke aanpak

Deze arbeidsmarktstrategie geeft richting bij keuzes op het gebied van de arbeidsmarkt. De strategie is ingestoken vanuit het perspectief en de visie van het programma Economie en Arbeidsmarkt: Almelo, hier wil je werken, hier wil je ondernemen, hier wil je recreëren! Maar de arbeidsmarkt beperkt zich niet tot dit programma: het gaat ook over toeleiding naar werk en over fijn kunnen leven en wonen in de gemeente of regio. De uitvoering ligt daarmee ook bij Stedelijke Ontwikkeling en Uitvoering Sociaal. De strategie is van de gehele gemeente.

Naast de lokale aanpak staan we ook in verbinding met de regio. Met behulp van de strategie agenderen we onderwerpen in de regio en andersom vertalen we onderdelen uit de regio lokaal. Ondernemers en onderwijs zijn via Hettrix betrokken bij de strategie en dragen op onderdelen bij. Samen werken we aan een goed functionerende en vitale arbeidsmarkt.

Uitwerking per actielijn

Hieronder staan per pijler de acties, doelen, trekker, moment van start en resultaten. Het programma Economie en Arbeidsmarkt is in de uitvoering de aanjager. Hierbij is gekozen voor een aantal prioritaire acties.

Verschillende eenheden zijn trekker van een onderdeel, gezien deze werkzaamheden al binnen hun eenheid vallen of zij de expertise hebben. Indien gewenst of nodig stemmen zij af met het programma.

Pijler 1: Perspectief bieden voor alle inwoners op de arbeidsmarkt

Actie	Doel	Trekker	Start	Resultaat/indicator
1.1 Versterken van Leven Lang Ontwikkelen	Werkenden in Almelo volgen vaker een cursus, training of opleiding	Programma Economie en Arbeidsmarkt	2023	Aandeel ondernemers dat aangeeft bezig te zijn met LLO stijgt t.o.v. 2022 Aandeel verstrekte omscholingscheques aan werkenden in Almelo stijgt t.o.v. 2022 Aantal Almelse bedrijven met IKBINDR zakelijk label stijgt t.o.v. 2022
1.2 Stimuleren inzet ongezien talent	Ongezien talent beter benutten	Programma Economie en Arbeidsmarkt	2023	Aandeel werkzame beroepsbevolking stijgt
1.3 Stimuleren van arbeidspotentieel in de bijstand	Meer inwoners uit de bijstand gaan (deels) aan het werk	Uitvoering Sociaal	2023	Ontwikkeling werkzame en werkloze beroepsbevolking en niet-beroepsbevolking
1.4 Regionale dienstverlening	Lokale vertaling van landelijke beweging regionale dienstverlening	Regio & Programma Economie en Arbeidsmarkt	2023	Aansluiting bij landelijke beweging regionale dienstverlening (zoals Regionaal Werkcentrum)

Pijler 2: Stimuleren van technisch-, zorg- en techniektalent

Actie	Doel	Trekker	Start	Resultaat/indicator
2.1 Deelnemen, faciliteren en aanjagen van samenwerking onderwijs, bedrijfsleven en overheid	Versterkte samenwerking onderwijs en bedrijfsleven	Programma Economie en Arbeidsmarkt i.s.m. Onderwijs en programma Sociaal en Vitaal	2024	Meer zichtbaarheid van de samenwerking van de 3 O's in Almelo
1.4 Stimuleren van initiatieven op talent	Vroegtijdig interesseren van jongeren voor banen in gekozen sectoren	Programma Economie en Arbeidsmarkt	2023	Instroom onderwijs in speerpuntsectoren neemt niet verder af na 2023

Pijler 3: Behouden en aantrekken van (internationaal) talent

Actie	Doel	Trekker	Start	Resultaat/indicator
3.1 Inzetten op gerichte woningbouw voor nieuwe werknemers	Aantrekken talent is onderdeel van planvorming woningbouw-trajecten	Stedelijke Ontwikkeling, met input van Wonen en programma Economie en Arbeidsmarkt	2024	Verdiepend onderzoek naar doelgroep en behoeften in woningbouw en leefbare stad
3.2 Passend aanbod voor kennis- en arbeidsmigranten	Goed opvangen van arbeidsmigranten zodat ze kunnen bijdragen aan de arbeidsmarkt	Stedelijke Ontwikkeling (arbeidsmigranten) en Programma Economie en Arbeidsmarkt (kennismigranten), met input van Wonen	2023	Passende huisvesting voor arbeidsmigranten Meer bekendheid van WTC Expat Centre onder kennismigranten
3.3 Ontwikkelen van leefbare en bereikbare stad	Aantrekken van talent door het bieden van een leefbare en bereikbare stad	Stedelijke Ontwikkeling, met input van Wonen en programma Economie en Arbeidsmarkt	2023	Stijging van waardering groene en blauwe profiel van Almelo t.o.v. 2022 Stijging Bruto Twents Geluk

Monitoring en evaluatie

De voortgang van de activiteiten uit deze strategie monitoren we in de jaarlijkse P&C cyclus van het programma Economie en Arbeidsmarkt. Door jaarlijkse monitoring is het mogelijk tussentijds activiteiten aan te scherpen, bij te stellen of toe te voegen. De strategie onderhevig aan de realiteit van de arbeidsmarkt. Door te evalueren kunnen we bijsturen als de situatie

daarom vraagt. De verschillende acties die worden ondernomen vanuit het programma komen terug in de begroting. Onderdelen die buiten het programma Economie en Arbeidsmarkt vallen worden in de reguliere monitoring per eenheid uitgewerkt. Hier rapporteren we binnen het programma niet op.

Financiën

De middelen voor de uitvoering van de activiteiten in deze strategie bestaan grotendeels uit ureninzet. Met name door beleidsadviseurs vanuit het programmeerteam Economie en Arbeidsmarkt. Het programmeerteam bekijkt de verdeling van activiteiten en de ureninzet. Binnen de strategie is al een keuze gemaakt voor prioritaire acties. De onderdelen die bij de eenheid Uitvoering Sociaal (actieplan Sociaal Domein) en

Stedelijke Ontwikkeling zijn belegd, passen binnen de huidige uitvoering en activiteiten en vragen naar verwachting niet of nauwelijks extra inzet. Binnen de looptijd van het programma Economie en Arbeidsmarkt is in totaal een budget van €550.000 beschikbaar om onderdelen binnen de drie pijlers te versnellen of uit te voeren.



BRONNEN EN LINKS

1. Dashboard Arbeidsmarkt CBS
www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/vacatures
2. Bruto Twents Geluk - www.brutotwentsgeluk.nl
3. Het nieuwe XL Businesspark 2
www.almelo.nl/over-almelo/projecten-almelo/ontwikkeling-xl-businesspark-2
4. Regiobeeld Twente
www.dejuistezorgopdejuisteplek.nl - directe link: <https://tinyurl.com/m96xmk5h>
5. Leven Lang Ontwikkelen (LLO)
www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/leven-lang-ontwikkelen
6. Kamerbrief 'Uitgangspunten voor de uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastructuur'
open.overheid.nl - directe link: <https://tinyurl.com/5e8a5rwj>
7. Onderzoek - Factsheet Jongeren en profielkeuze bètatechniek
jet-net.nl/wp-content/uploads/2023/04/Jet-Net_Factsheets_Profielkeuze.pdf
8. Hettrix - business.heracles.nl/hettrix
9. Ontdek Hightech Almelo - www.ontdekhightech.nl
10. MadScience - nederland.madscience.org
11. Maakplaats van Tetem - www.tetem.nl/maakplaatsen
12. Technasiumonderwijs - www.technasium.nl
13. Techwise Twente - www.techwisetwente.nl
14. Huis van Zorg en Welzijn -
twente.com/twente-board/programmas-projecten/talent/huis-zorg-welzijn
15. Regiodeal Twente 2023 - 2028
twente.com/twente-board/wat-doen-we/investeren/regio-deals
16. Expats Center East Netherlands - www.expatcentereastnetherlands.nl



**DIT IS EEN UITGAVE VAN
DE GEMEENTE ALMELO**

www.almelo.nl of bel 0546 54 11 11

Arbeidsmarktanalyse

*Huidige situatie, ontwikkelingen en
opgaven*

01-05-2023



Arbeidsmarktanalyse bestaat uit 3 onderdelen



Huidige situatie

- Hoe ziet de huidige economische structuur er uit?
- Hoe ziet de arbeidsmarkt eruit?
- Hoe ziet het onderwijs in Almelo er uit?
- Wat gebeurt er al in de regio?



Ontwikkelingen

- Hoe ontwikkelt de arbeidsmarkt zich?
- Welke landelijke ontwikkelingen worden er verwacht?
- Welke lokale ontwikkelingen?



Opgaven

- Welke opgaven zien we in de toekomst voor Almelo?

Onderdeel

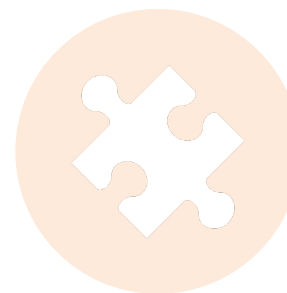
Vragen?



Huidige situatie



Ontwikkelingen



Opgaven

De woon-werk pendel tussen gemeenten laat het regionale karakter van de arbeidsmarkt zien



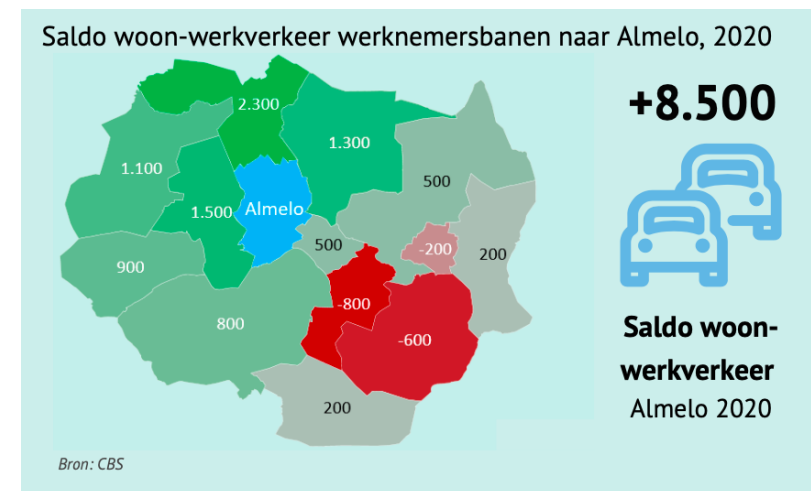
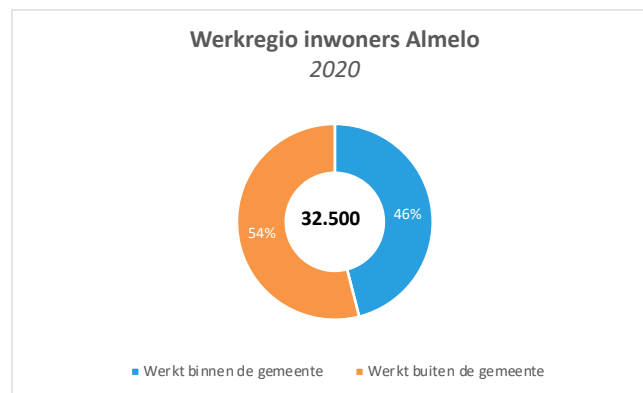
45.430

Banen in Almelo 2022



39.000

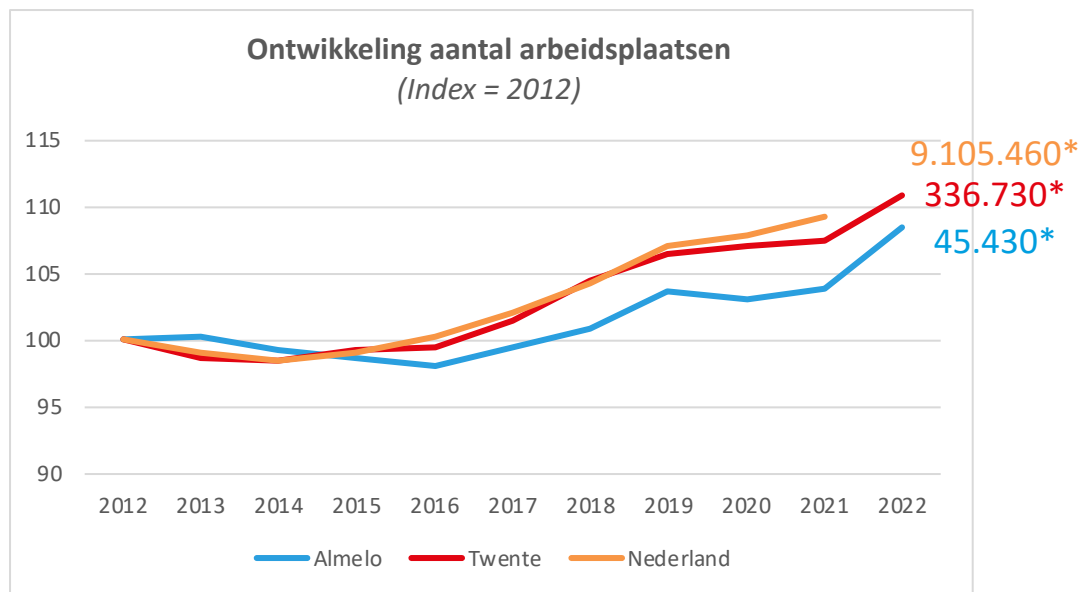
Beroepsbevolking Almelo 2022



Bron: Kennispunt

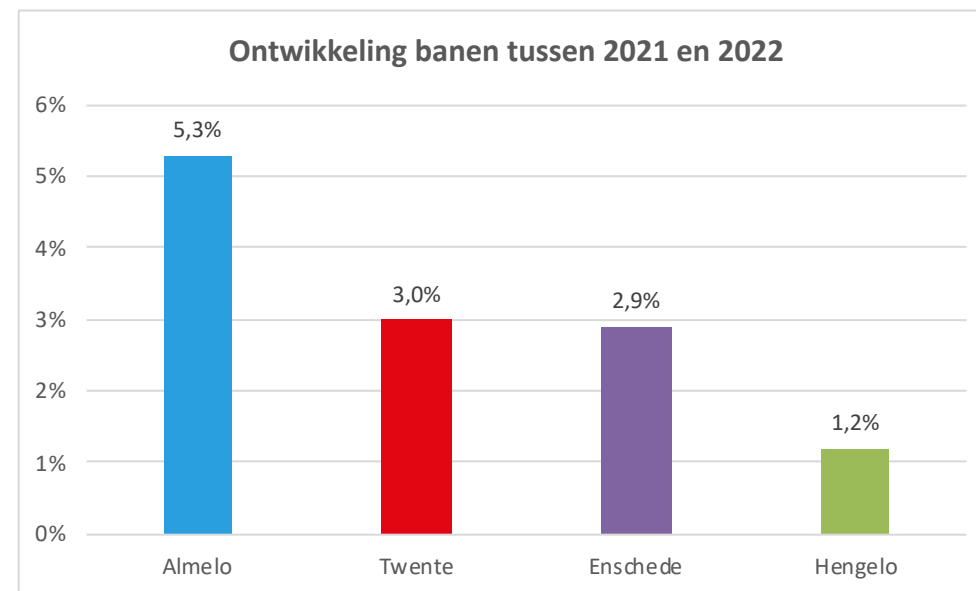
- Almelo telde in 2022 45.430 banen. De beroepsbevolking bestond uit 39.000 inwoners (2022). Niet alle banen kunnen worden uitgevoerd door inwoners uit Almelo. Almelo fungeert dus als banenmotor voor de regio.
- Daarbij werkt niet elke inwoner uit Almelo in Almelo zelf. 46% werkt binnen de eigen gemeente, 54% buiten de gemeente. Wel blijft het grootste gedeelte (93%) van de inwoners van Twente binnen Twente voor werk.
- Gekeken naar de pendel van het woon-werkverkeer van en naar Almelo (data uit 2020), dan blijkt dat vooral veel inwoners uit de kleinere regiogemeenten (met name Twenterand) naar Almelo komen om te werken. Andersom werken veel inwoners uit Almelo in Enschede en Hengelo.
- De pendel tussen gemeenten in Twente laat zien dat de arbeidsmarkt regionaal is. De opgaven die zich voordoen op de arbeidsmarkt zijn dan ook veelal regionaal van aard. Lokaal zien we het belang van prettig ondernemen en ondernemers de mogelijkheid geven om te groeien.

Werkgelegenheid is afgelopen jaren in heel Twente gegroeid, grootste stijging banen in Almelo t.o.v. 2021



Bron: [Kennispunt](#)

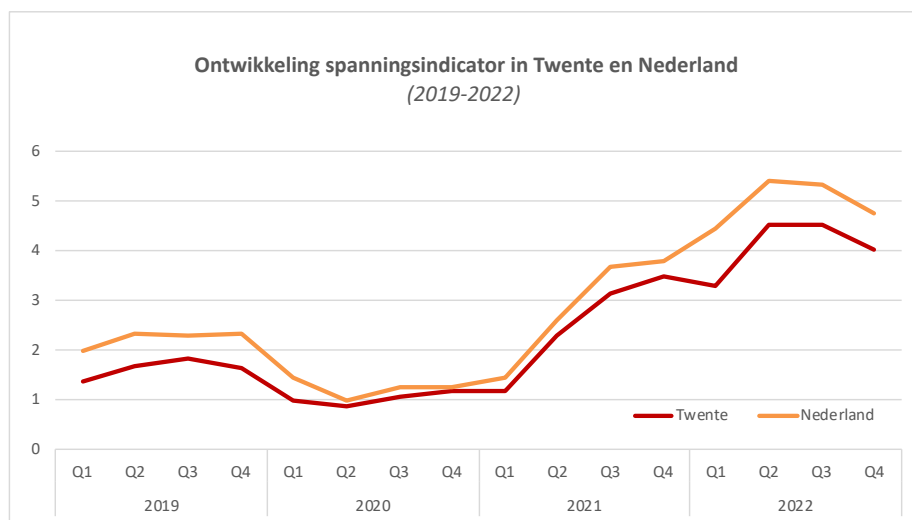
- Het aantal arbeidsplaatsen ontwikkelt zich vanaf 2016 ten opzichte van 2012 positief: zowel in de hele regio Twente als in Almelo stijgt het aantal banen geleidelijk
- In 2022 is het aantal banen in Almelo gegroeid tot 45.430 banen.



Bron: [Kennispunt](#)

- Ten opzichte van 2021 had Almelo (van de grote gemeenten in Twente) de grootste procentuele groei in het aantal banen. De gemeente Losser heeft de grootste groei (+6,7%).
- Absoluut gezien steeg in Enschede het aantal banen het meest (+2.630 banen), gevolgd door Almelo (+2.270 banen)
- Verklaring voor deze groei is onder andere de ontwikkeling van XL Businesspark 1. Verdere ontwikkeling hiervan betekent dat hier nog meer banen uit voort komen.

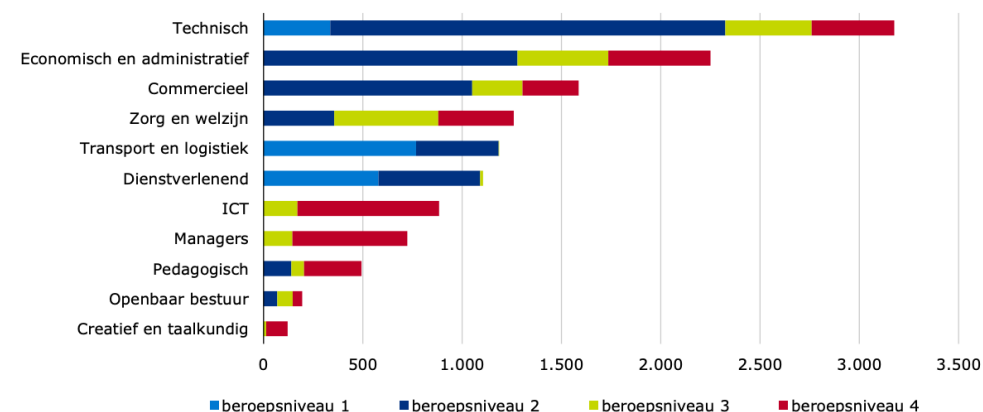
Arbeidsmarkt in Twente is zeer krap, vraag grootst voor middelbaar onderwijs in techniek



Bron: [Kennispunt](#)

- Net zoals in heel Nederland is ook in Twente de arbeidsmarkt ongekend krap: vanaf eind 2021 kenmerkt de arbeidsmarkt zich als zeer krap. Dit houdt in dat er meer dan 4 vacatures zijn voor een persoon met een WW-uitkering (verstreken uitkeringsduur minder dan 6 maanden)
- Door krapte op de arbeidsmarkt kunnen bedrijven moeilijk aan personeel komen. Dit heeft negatieve gevolgen voor de groei van bedrijven en dus de economische ontwikkeling van de regio.

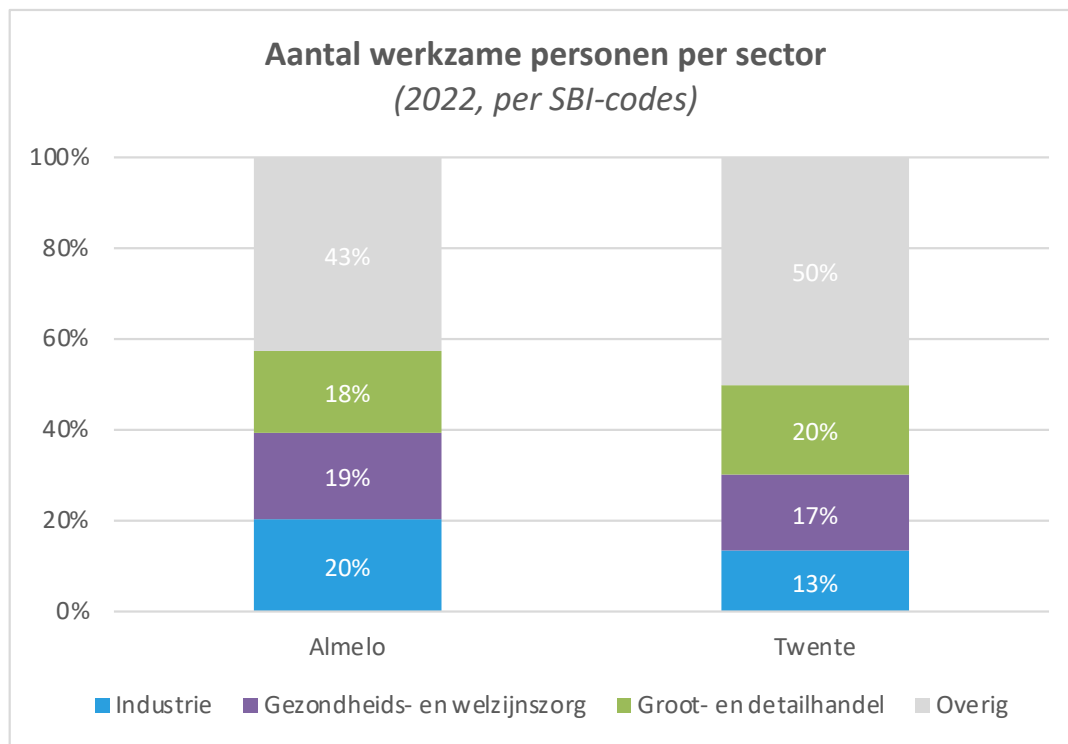
Afbeelding 1.4 Openstaande vacatures naar beroepsklasse en -niveau (ISCO)
Twente, 2e kwartaal 2022



Bron: [UWV](#)

- De meeste openstaande vacatures zijn in de beroepsklasse 'technisch'. De grootste vraag is naar personeel met beroepsniveau 2 (lager of middelbaar onderwijs).
- Over het algemeen zien we in alle beroepsniveaus vraag naar werknemers. De meeste vraag lijkt te zijn naar niveau 2 en niveau 4.

Regio Twente kenmerkt zich door industrie, zorg en handel, in Almelo is industrie van grotere omvang



Bron: [Kennispunt](#)

- In de regio Twente zijn de sectoren industrie, gezondheids- en welzijnszorg en groot- en detailhandel het grootst. Samen leveren zij 50% van het aantal banen.
- In Almelo zijn deze sectoren ook het grootst (57% van de banen). De sector Industrie is ten opzichte van de regio groter (20% t.o.v. 13% in Twente).
- In Almelo is de sector Vervoer en Opslag (logistiek) belangrijk. Van de werkgelegenheid in Almelo, levert deze sector 2% van de banen. Relatief gezien is dit dus een kleine sector.
- Landelijk is de grootste sector de zakelijke dienstverlening (inclusief uitzendkrachten), gevolgd door zorg, handel en industrie. In Almelo en Twente levert zakelijke dienstverlening 13% van de werkgelegenheid. Hierin verschillen de regio en Almelo van het landelijke gemiddelde.

7

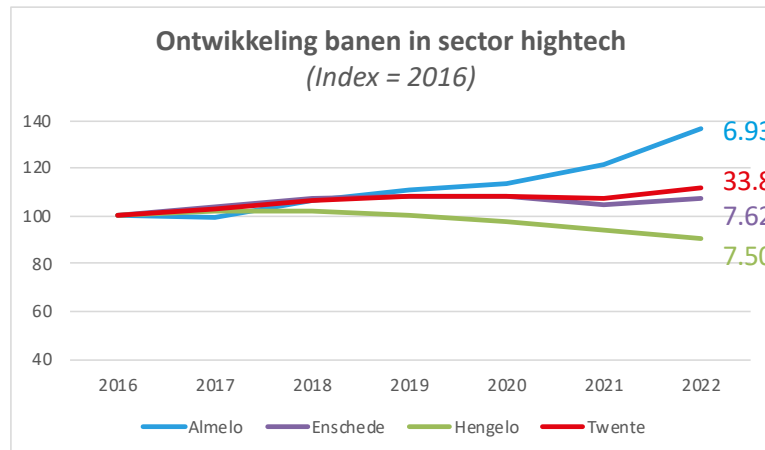
Industrie: vervaardiging van producten (zoals voedingsmiddelen, dranken, tabaksproducten, textiel, kleding, lederwaren, papier, hout, chemisch), reparatie van machines en apparaten. Hightech valt onder industrie

Handel: handel in auto's, groothandel in handelsbemiddeling, detailhandel

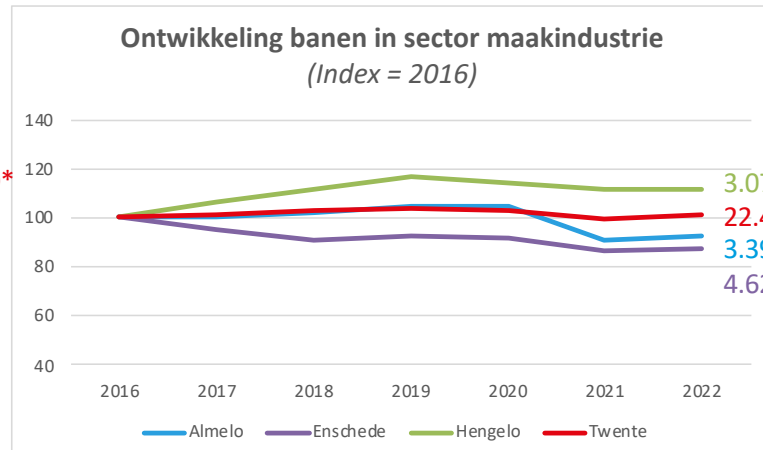
Gezondheids- en welzijnszorg: gezondheidszorg, verpleging, maatschappelijke dienstverlening

Speerpuntsectoren in Almelo zijn hightech, maakindustrie en logistiek, vooral banen in hightech gegroeid vanaf 2016

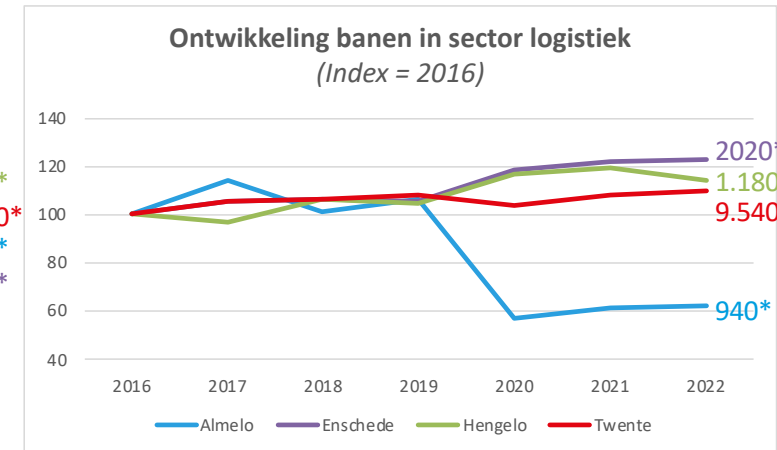
2021



Bron: Kennispunt



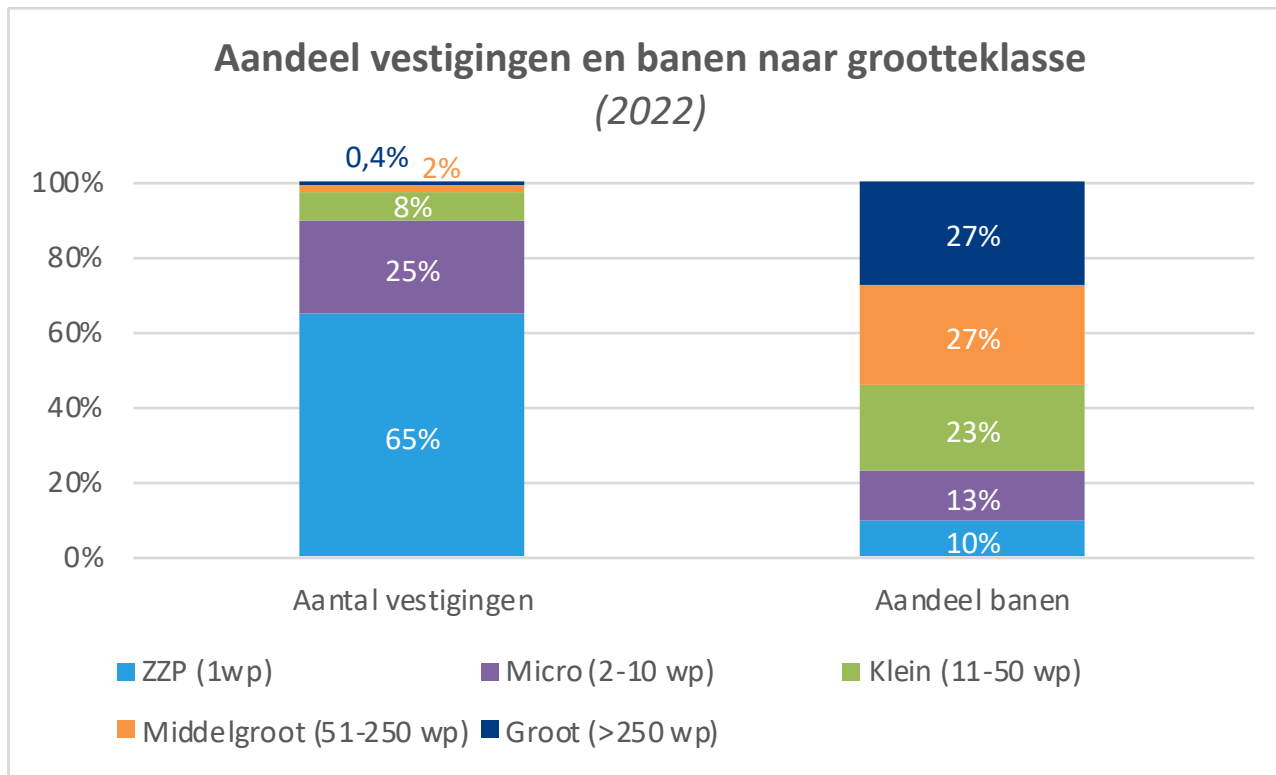
Bron: Kennispunt



Bron: Kennispunt

- In de ontwikkeling van XL Businesspark 2 heeft de politiek de keuze gemaakt om zich te richten op 3 sectoren voor dit bedrijventerrein: hightech, maakindustrie en logistiek. Deze sectoren worden gezien als speerpuntsectoren.
- Deze 3 sectoren leveren samen 25% van de werkgelegenheid in Almelo in 2021. In Hengelo 23% en in Enschede 15%. Met name in vergelijking met Enschede zijn deze sectoren in Almelo en Hengelo belangrijker voor de werkgelegenheid. Qua omvang van de sectoren lijkt Almelo op Hengelo.
- Het aantal banen in de hightech sector is met name in Almelo sinds 2016 gestegen. In Enschede blijft het gelijk, in Hengelo daalt het aantal banen.
- De maakindustrie lijkt na de corona pandemie een daling van het aantal banen door te maken. In Almelo en Enschede zijn er in 2021 minder banen dan in 2016. In Hengelo is het aantal banen gestegen sinds 2016 maar neemt sinds 2019 weer wat af.
- De logistieke sector laat voor Almelo een daling zien in banen ten opzichte van 2016. In 2016 waren er 1.510 banen, in 2022 nog 940. Het aantal vestigingen in Almelo is wel gestegen met 15%. De verklaring hiervoor is dat een groot logistiek bedrijf in Almelo veranderingen in loonadministratie heeft doorgevoerd, waardoor het aantal banen in Almelo is gedaald. De verwachting is dat met de doorontwikkeling van XL1 de logistieke sector zal groeien.

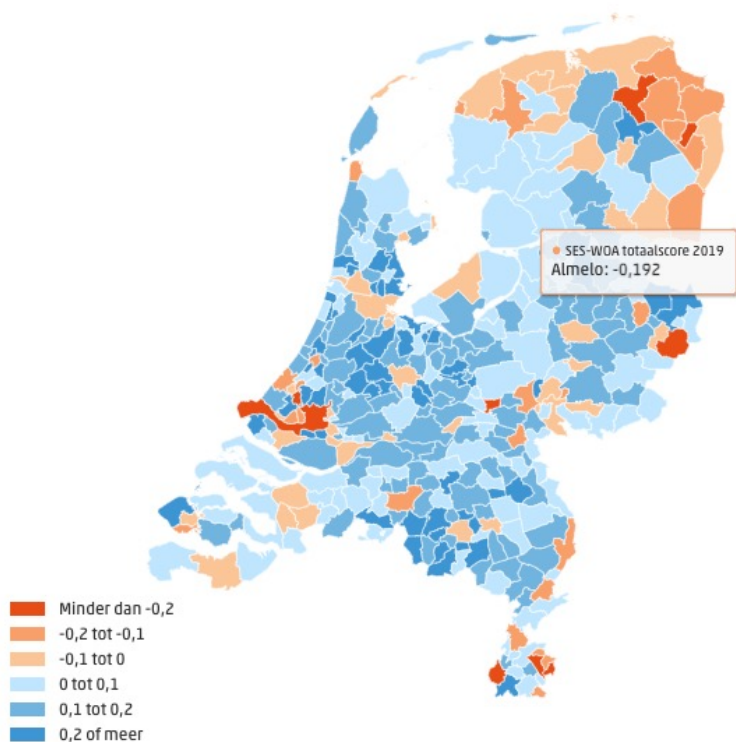
Almelo kent vele kleine vestigingen en kenmerkt zich door een goed MKB-klimaat: MKB levert 64% van de banen



- Almelo heeft in 2021 6.670 vestigingen
- Almelo kenmerkt zich door een goed MKB klimaat. 35% van de bedrijven is MKB (2 tot 250 werknemers). In Nederland ligt dit percentage rond de 19%. Het MKB levert daarbij 63% van de banen.
- 65% van de vestigingen in Almelo is afkomstig van ZZP'ers. In Nederland ligt dit percentage op 54%.
- Gekeken naar het aandeel banen van de verschillende vestigingen, zien we dat de ZZP'ers 10% van het aandeel banen levert (t.o.v. 65% van de vestigingen).
- Ook is te zien dat het aantal grote bedrijven in verhouding 0,4% van de vestigingen levert, maar wel 27% van het aantal banen. Grote werkgevers zijn bijvoorbeeld VDL, Van Merkesteyn, ZGT, Bolk transport en Bolletje. Deze ondernemingen hebben meer dan 200 werknemers.
- MKB bedrijven kunnen door hun omvang meer moeite hebben om personeel te werven ten opzichte van grote werkgevers. Omdat deze groep zo groot in Almelo, is het belangrijk hier extra aandacht voor te hebben.

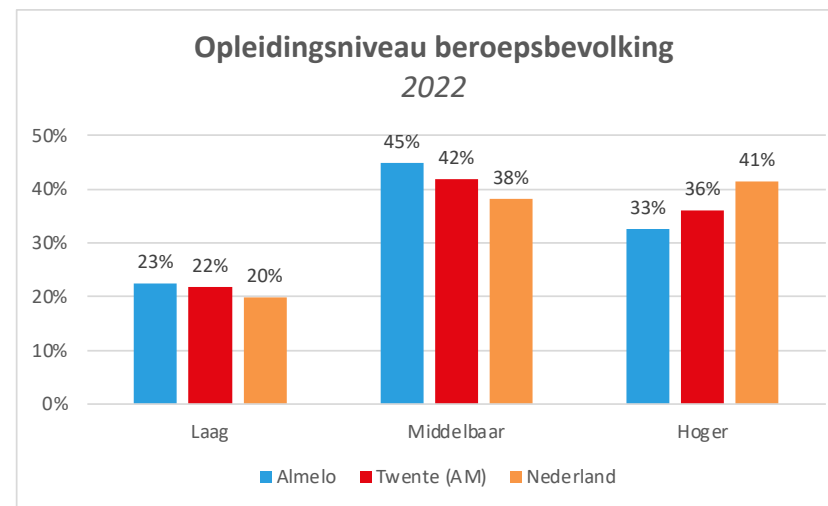
Historie als textielstad kent zijn weerslag op de huidige beroepsbevolking

SES-WOA-score¹⁾ per gemeente, 2019



¹⁾ sociaaleconomische statusscore o.b.v. welvaart, opleidingsniveau en arbeidsmarktaandeel

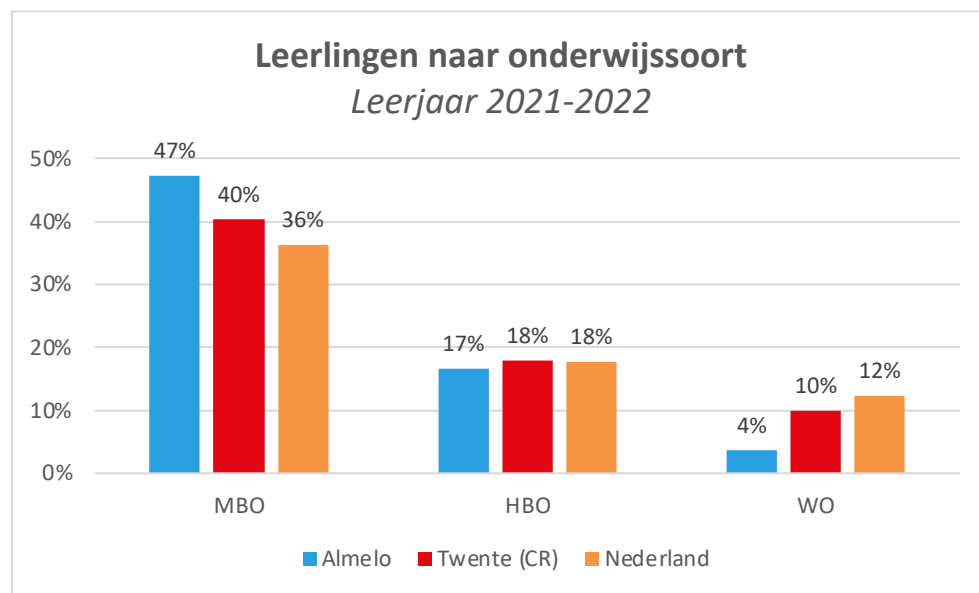
Bron: CBS



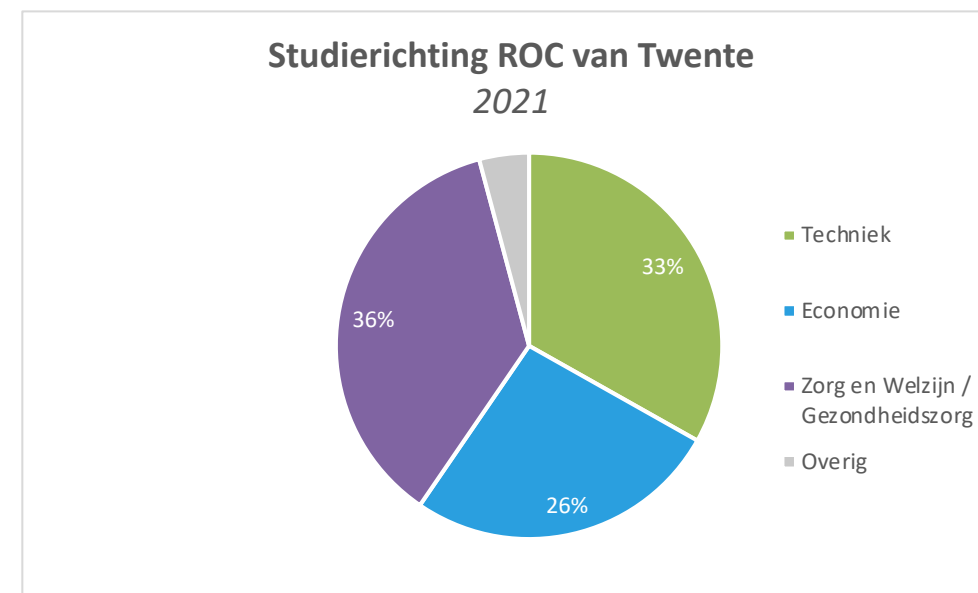
Bron: [Arbeidsmarktinzicht](#)

- De historie als textielstad lijkt de hedendaagse samenleving in Almelo te kleuren. De SES-WOA indicator scoort gemeenten op gegevens over welvaart, opleidingsniveau en arbeidsmarktaandeel. Almelo heeft een score van -0,192. Vergeleken met omliggende gemeenten is dit relatief laag. Alleen Enschede heeft een lagere score (-0,268). De spreiding van de SES score is ook relatief hoog in Almelo (0,931): het verschil in SES tussen wijken is groot.
- Deze lagere score hangt voor een deel samen met het opleidingsniveau en de kansen die daarmee gepaard gaan. In Almelo wonen relatief veel laag en middelbaar opgeleide inwoners, en relatief minder hoger opgeleide inwoners dan gemiddeld in Nederland.

Het mbo onderwijs speelt een belangrijke rol in Almelo



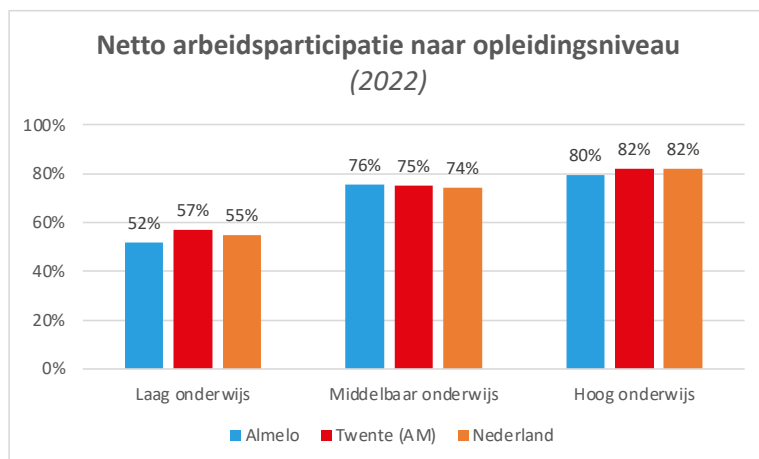
Bron: [CBS](#)



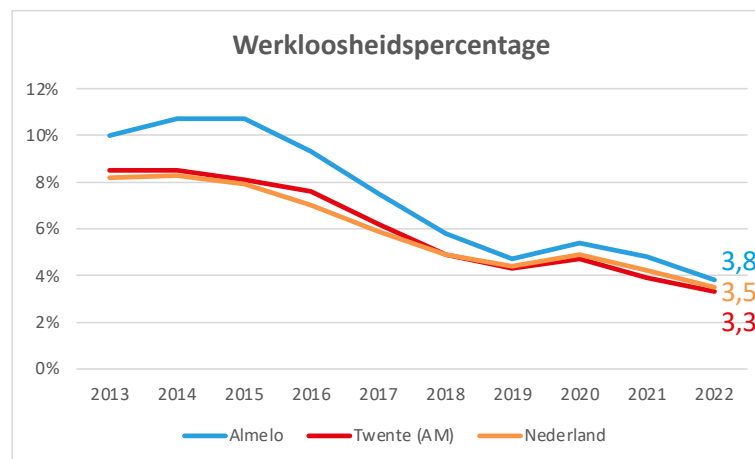
Bron: [Kennispunt](#)

- Het mbo onderwijs speelt een belangrijke rol in Almelo. Van het totaal aantal leerlingen en studenten, zien we in Almelo een relatief groot aandeel studenten in het MBO. Een verklaring hiervoor is de aanwezigheid van MBO onderwijs in Almelo. Passend onderwijsaanbod in de buurt is bepalend voor deelname aan onderwijs.
- Ingezoomd op het MBO onderwijs zien we dat de verdeling naar niveaus gelijk is met Twente en Nederland: mbo BOL is het grootst (37% in Almelo), gevolgd door middenkaderopleiding (niveau 4a) (28% in Almelo).
- Gekeken naar de gekozen studierichtingen van leerlingen aan de ROC van Twente zien we dat Zorg en Welzijn in 2021 het grootst is, gevolgd door Techniek. 26% kiest voor een studie in de richting van Economie.

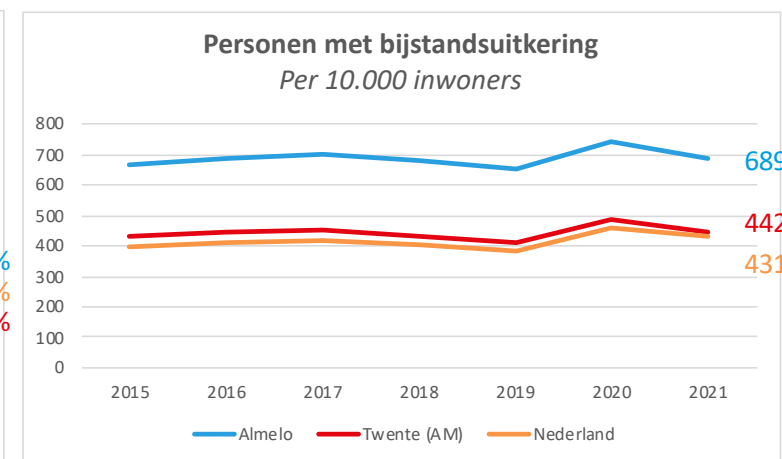
Positieve ontwikkeling op gebied van arbeidsparticipatie, aantal inwoners met bijstandsuitkering ligt wel hoger



Bron: [CBS](#)



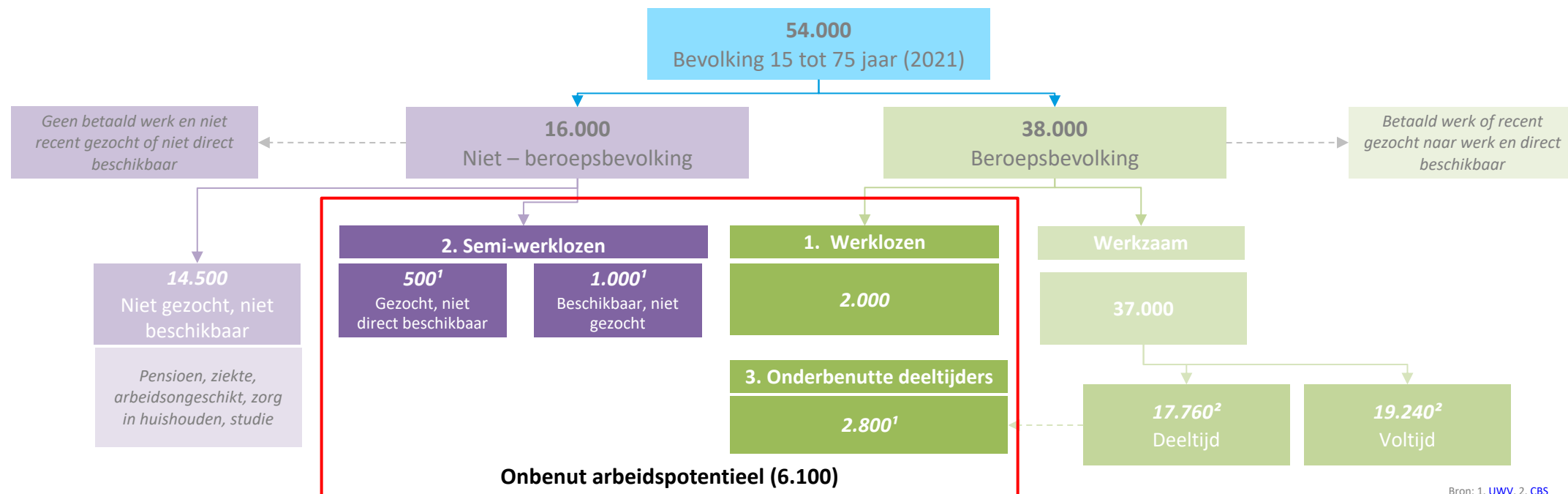
Bron: [CBS](#)



Bron: [waar staat je gemeente](#)

- De netto arbeidsparticipatie laat zien hoeveel procent van de beroepsgeschikte bevolking een betaalde baan heeft (exclusief werklozen). Over het algemeen zien we dat personen met een laag onderwijsniveau lagere arbeidsparticipatie hebben dan mensen met een hoog onderwijsniveau. In Almelo zien we dat de participatie voor personen met een laag onderwijsniveau lager is (52%) dan in Twente (57) en Nederland (55%).
- Het werkloosheidspercentage is in de afgelopen 10 jaar sterk afgenomen. Opvallend is dat het verschil tussen Almelo en Twente en Nederland vooral sinds 2018 nog maar erg klein is. In 2022 liggen de werkloosheidspercentages dicht bij elkaar.
- Relatief gezien heeft Almelo nog veel inwoners met een uitkering: 689 per 10.000 inwoners ten opzichte van 442 in Twente. Een deel van de verklaring zit in het feit dat Almelo relatief veel sociale huurwoningen heeft en historisch gezien een Textielstad is met veel arbeiders.

Grootste groep onbenut arbeidspotentieel zijn onderbenutte deeltijders, vooral potentie voor onderwijs en zorg

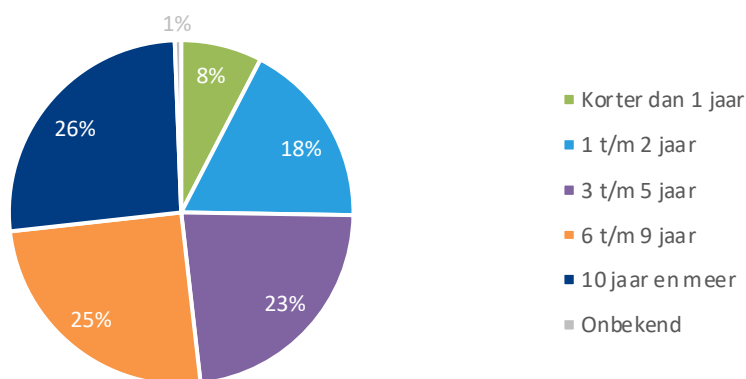


Bron: 1. [UWV](#), 2. [CBS](#)

- Onbenut arbeidspotentieel (of ongezien talent) bestaat uit drie groepen. Deze groepen verschillen sterk van elkaar qua leeftijd, opleidingsniveau en arbeidsmarktpositie:
 - 1. Werklozen:** deze groep heeft recent naar werk gezocht en is direct beschikbaar, 2. **Semi werklozen:** deze groep is of direct beschikbaar maar heeft niet gezocht, of heeft gezocht maar is niet direct beschikbaar. Denk hierbij aan huisvrouwen of jongere met afstand tot de arbeidsmarkt en 3. **Onderbenutte deeltijders:** mensen in deeltijd banen die graag meer willen werken. Denk hierbij aan kassamedewerkers, sportinstructeurs en barpersoneel.
- De grootste groep is de groep onderbenutte deeltijders. Zij zijn ook al in beeld bij werkgevers. Deze groep lijkt echter niet werkzaam in de krappe sector techniek, want daar is voltijd vaak al de norm. In de sectoren onderwijs en zorg ligt wel potentie voor deze groep.
- Inwoners in de bijstand zitten verspreid over de groepen onbenut arbeidspotentieel.

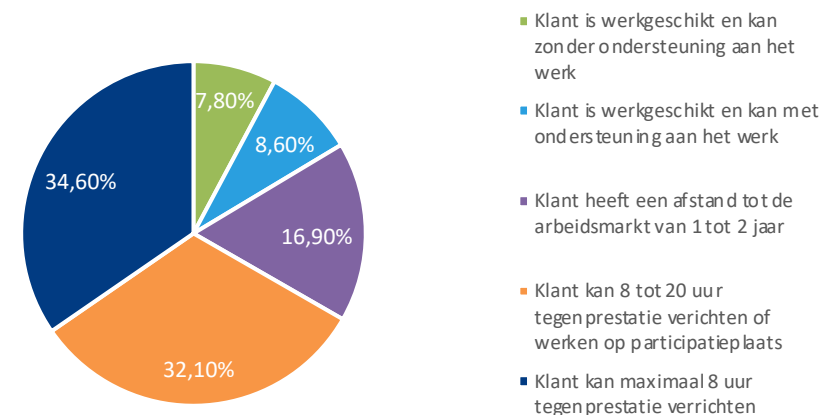
Inwoners uit bijstand vormen deel van potentieel, vanwege afstand tot arbeidsmarkt is intensieve begeleiding nodig

Duur van bijstandsuitkering Almelo
Februari 2023



Bron: MI Almelo

Conclusie bemiddelbaarheid
Februari 2023



Bron: MI Almelo

- Inwoners met een bijstandsuitkering vallen voor een deel in de groep onbenut arbeidspotentieel.
- Informatie over de bijstand laat zien dat de groep in de bijstand dynamisch is: er komen mensen in en er stromen mensen weer uit.
- Meer dan de helft van de inwoners met een bijstandsuitkering heeft deze al langer dan 6 jaar. Een kwart heeft al langer dan 10 jaar een bijstandsuitkering. Een verklaring hiervoor zit in het gevoerde beleid afgelopen jaren, waar vooral een focus lag op het beperken van de instroom en de inwoners die werkfit zijn.
- Een deel van deze groep die al langdurig in de bijstand zit heeft potentie om (deels) te werken. Hier is wel intensieve begeleiding en inzet voor nodig.
- Er liggen ook mogelijkheden om statushouders of overige vluchtelingen kansen te bieden om deel te nemen aan de arbeidsmarkt.

Deel van het werk wordt gedaan door arbeidsmigranten, zij vervullen complementaire rol op arbeidsmarkt



45.430
Banen in Almelo

Inwoners Almelo

Inwoners uit regio

Arbeidsmigranten

- Een deel het werk wordt uitgevoerd door arbeidsmigranten. De meest recente schatting uit 2017 laat zien dat er in Almelo ongeveer 2.100 arbeidsmigranten werkzaam waren¹. Zij vullen dus een deel van de vraag naar arbeid.
- Landelijk zien we dat het aantal arbeidsmigranten in de afgelopen jaren is verviervoudigd. In het verleden werd vooral in de agrarische sector gebruik gemaakt van arbeidsmigranten om seizoensgebonden tekorten op te vullen. Nu zien we een verschuiving van tekort in de logistiek en maakindustrie. Hier is het hele jaar door vraag naar arbeid. Met oog op de toekomst lijkt de vraag naar arbeidsmigranten alleen maar toe te nemen.
- Arbeidsmigranten zijn complementair aan Nederlandse beroepsbevolking: zij doen het werk wat Nederlandse werknemers niet willen uitvoeren. Veelal zijn dit zware banen die flexibiliteit kennen qua werktijden en piekmomenten, zoals seizoensarbeid in de landbouw en nachtdiensten in de industrie.

Binnen de huidige regionale en lokale samenwerkingen zijn verschillende initiatieven gericht op de arbeidsmarkt

Regionale samenwerking



Twente
Board



Regiodeal
Twente

Portefeuillehouders-
overleg
Arbeidsmarkt (PHA)

TWENTSFONDSVOORVAKMANSCHAP



Leerwerkloket
Twente

iKBiNDR

inde
logistiek
nl

- De arbeidsmarkt beperkt zich niet tot de gemeentegrenzen en daarom is een regionale aanpak noodzakelijk. In de regio Twente wordt samengewerkt in een drietal bestuurlijke samenwerkingen (verschillend in samenstelling 30: overheid, ondernemers en onderwijs): Portefeuillehoudersoverleg Arbeidsmarkt (PHA), het bestuurlijk Werkbedrijf en Twente Board.
- Regionaal zijn er verschillende initiatieven opgezet voor de ontwikkeling van inwoners van Twente en de instroom van personeel in speerpuntsectoren.

Lokale samenwerking



Hettrix



WEEK VAN DE TECHNIEK

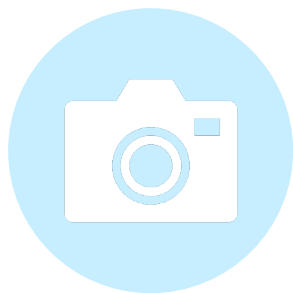
ONTDEK
HIGHTECH
ALMELO

TRIPLE
ACADEMY
TODAY/TOMORROW/TECHNOLOGY

TECHNIEK
TASTBAAR

- Naast regionale samenwerking, is het van belang om te investeren in de 30 samenwerking op lokaal niveau.
- Lokaal is er het samenwerkingsverband Hettrix waarin het lokale bedrijfsleven in samenwerking met onderwijs en de gemeente lokale opgaven aanpakt.
- Ook zijn er verschillende initiatieven die zich bezig houden met het ontdekken en aantrekken van talent in de technische sector.

Arbeidsmarktanalyse bestaat uit 3 onderdelen

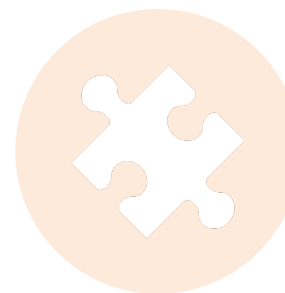


Huidige situatie



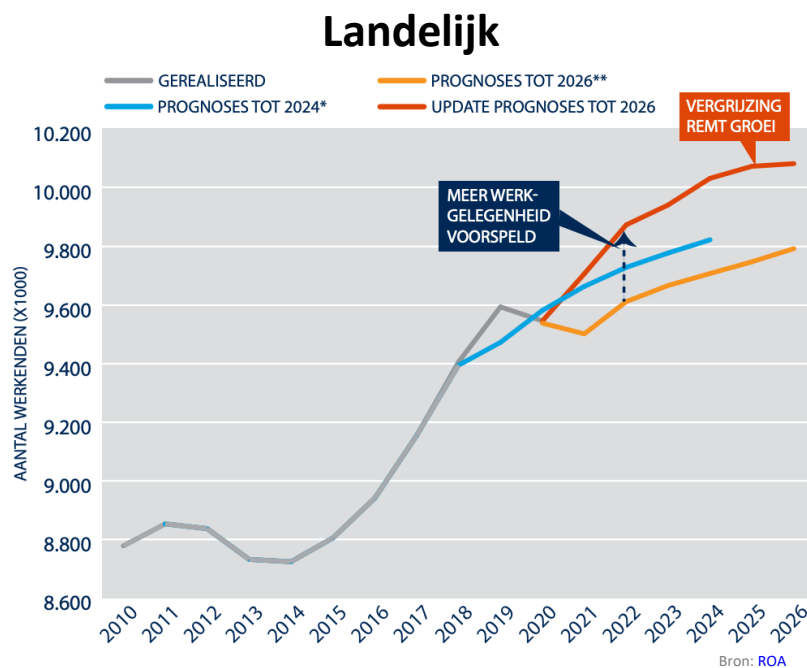
Ontwikkelingen

- Hoe ontwikkelt de arbeidsmarkt zich?
- Welke landelijke ontwikkelingen worden er verwacht?
- Welke lokale ontwikkelingen?

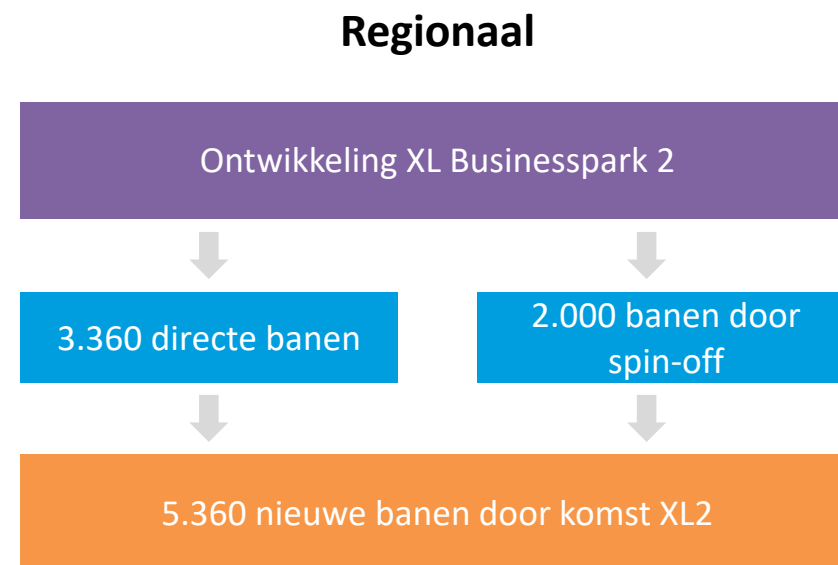


Opgaven

Vraag naar werk blijft groeien, ook in de regio door verdere ontwikkeling van bedrijventerreinen en komst XL2



- Landelijk gezien is de verwachting dat het aantal banen de komende jaren blijft toenemen.
- Deze groei is o.a. afhankelijk van de ontwikkeling in de economie, ontwikkelingen in het buitenland en technologische veranderingen



Bron: [Kadernota](#)

- XL Businesspark 1 is op dit moment nog aan het door ontwikkelen wat banen oplevert
- De verwachting is dat door ontwikkeling van Businesspark XL 2 in Almelo het aantal arbeidsplaatsen naar verwachting toeneemt met 5.360 banen
- De arbeidsmarkt is op dit moment al krap, met de komst van nieuwe banen is een plan nodig hoe die banen worden vervuld

Energietransitie, woningbouwopgaven en vergrijzing zorgen voor vraag naar mbo personeel



Energie-
transitie



Woningbouw-
opgaven

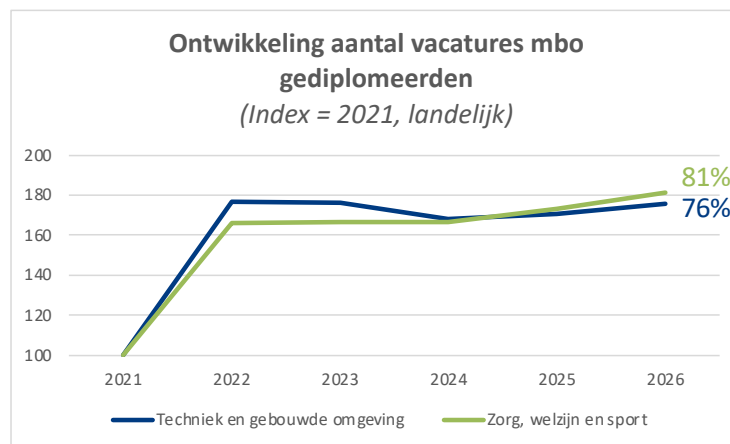


Vergrijzing

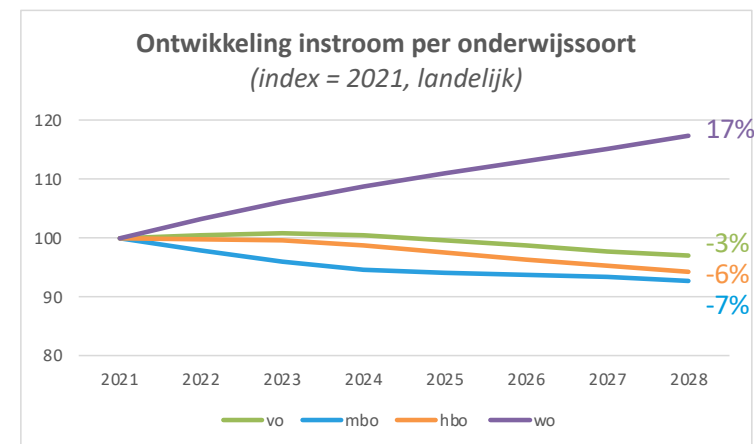


150.000 extra banen in technische sector¹

Toename vraag naar mbo en hbo zorgpersoneel



Bron: [Kans op werk](#)



Bron: [Ministerie van OCW](#)

- Er is op dit moment een krapte aan praktisch geschoold personeel. Voor de werkzaamheden rondom de grote maatschappelijke opgaven die het kabinet zich voor de komende jaren heeft gesteld, is er een grote vraag naar technisch geschoold personeel en zorgpersoneel.
- In de techniek zien we naast krapte aan hoogopgeleiden recentelijk ook meer krapte ontstaan aan de uitvoerende functies op middelbaar beroepsniveau². Denk hierbij aan elektriciens, installateurs voor zonnepanelen en werkvoorbereiders in de bouw. Onder andere omdat instroom in het onderwijs en diplomering daar de laatste jaren is gedaald. In de prognoses van het aantal studenten per onderwijssoort is duidelijk te zien dat het aantal studenten in het wo onderwijs de komende jaren gaat stijgen, maar die in het vo, mbo en hbo gaat dalen. Dit zorgt voor zowel krapte in de technische sector als in de zorg.
- In Almelo neemt het aantal mbo studenten tot en met 2036 af met 24%. De daling zit vooral in niveau 2 en 3 (33%), niveau 1 en 4 dalen minder hard (ongeveer 16%).

Door nieuwe technologieën veranderen banen maar verdwijnen ze niet



Door automatisering verdwijnen banen

- Door automatisering verdwijnen taken voor werkenden: machines, robots en software nemen steeds meer taken over (o.a. in de bouw en financiële sector)
- Met name routinematige banen zijn verdwenen: deze bevinden zich vooral in het middensegment¹

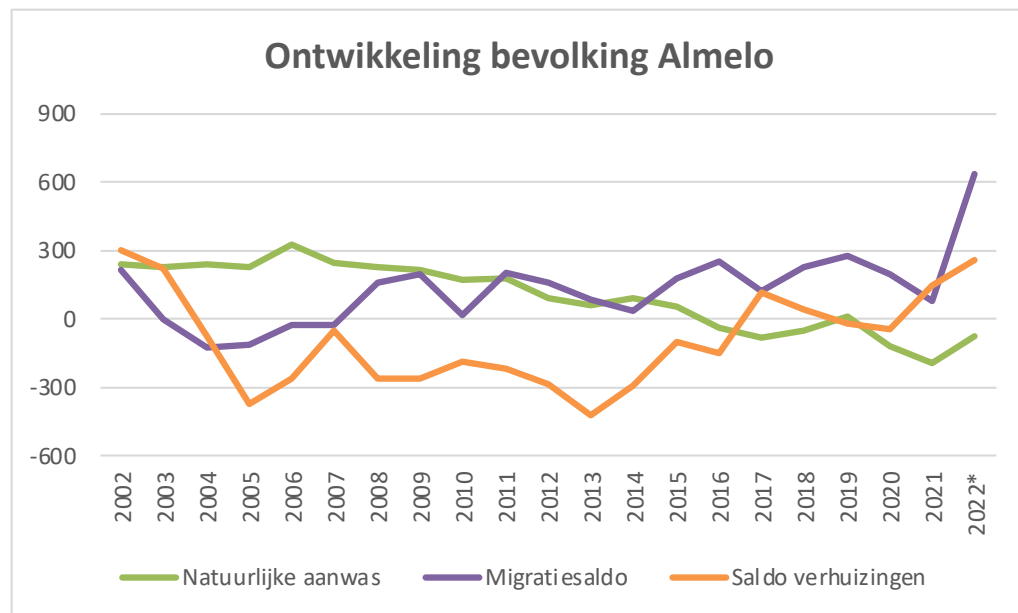
Automatisering zorgt ook voor nieuwe banen

- Door nieuwe technologie ontstaan er nieuwe taken: direct door stijging in vraag (bijv. in ICT), indirect door de toename in welvaart waardoor men meer uitgeeft aan arbeidsintensieve diensten (zoals zorg en personal trainers)
- Met name middensegment wordt blootgesteld aan automatisering. Bovenkant (datascience en management) en onderkant (persoonlijke dienstverlening) profiteren van nieuwe banen¹

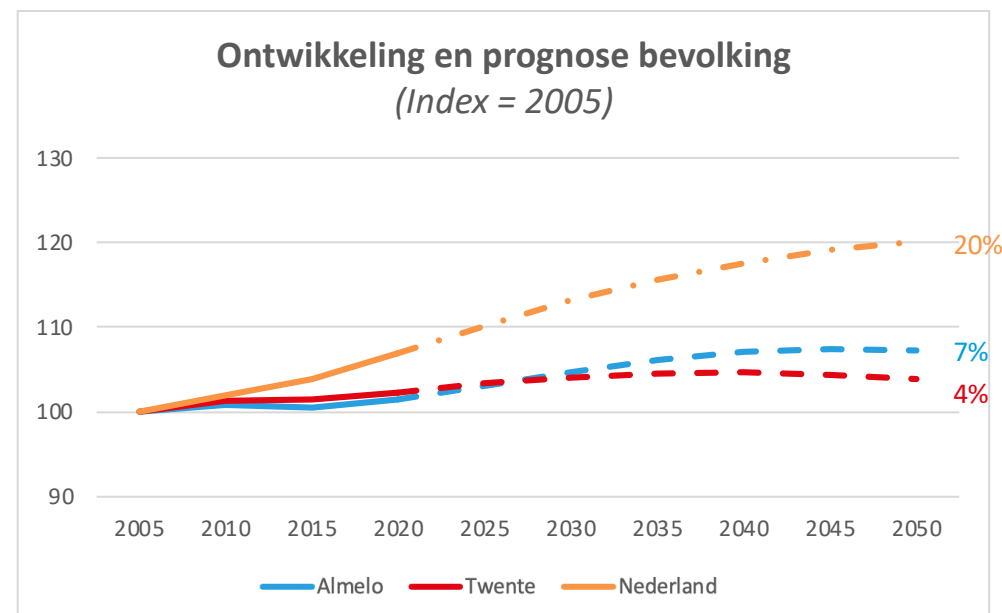
Onderwijs speelt belangrijke rol voor benutten van kansen

- Voor optimaal benutten van kansen is aandacht voor technische en sociale vaardigheden in onderwijs belangrijk¹
- De noodzaak van Leven Lang Ontwikkelen neemt toe
- Aandacht groepen voor LLO zijn laagopgeleiden, flexwerkers en ZZP'ers: doordat zij minder cursussen volgen lopen ze risico op mindere arbeidsmarktpositie²

Bevolking groeit in zijn geheel, mede door immigratie en langere levensduur van inwoners

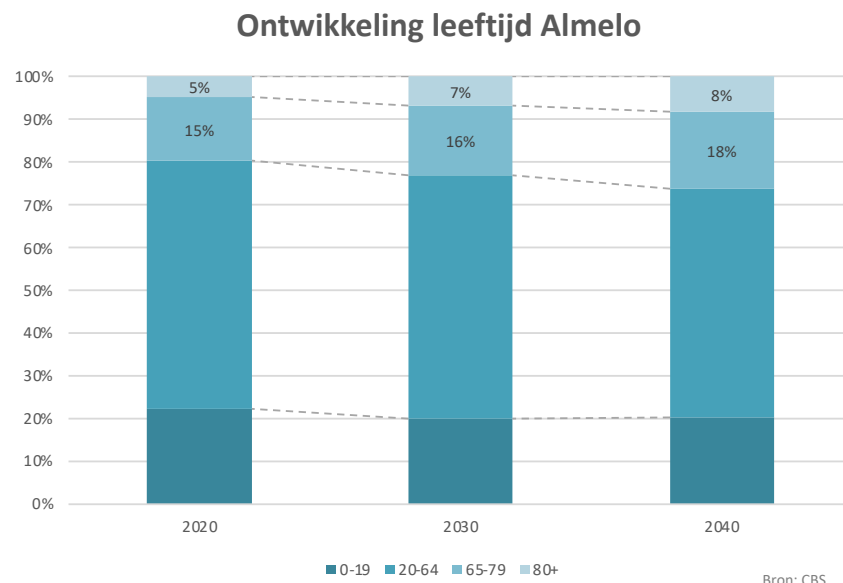


Bron: CBS



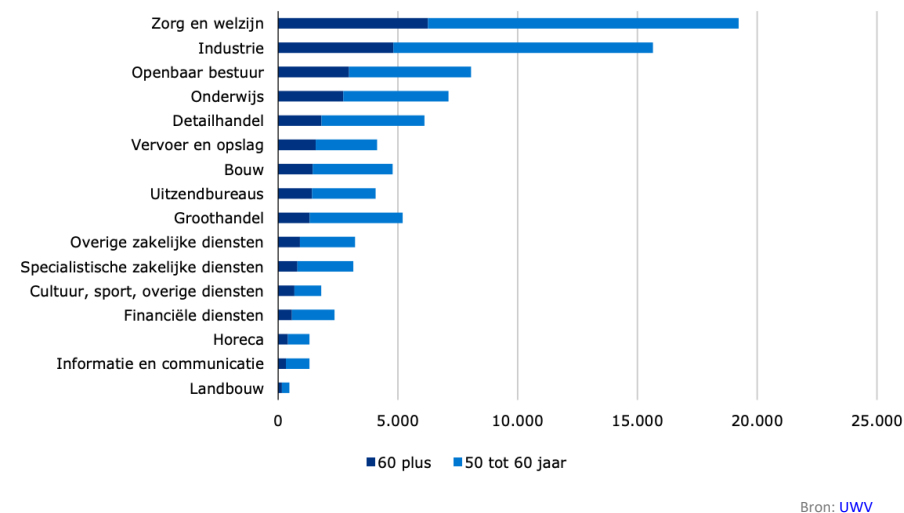
- In de afgelopen jaren is de bevolking in Almelo gegroeid. Belangrijkste factor hiervoor lijkt het migratiesaldo: het aantal immigranten minus het aantal emigranten. Die laat over de afgelopen jaren een positief saldo zien. De natuurlijke aanwas is in de afgelopen jaren gekrompen: er stierven meer mensen dan dat er geboren werden. Het saldo van verhuizingen lijkt sinds 2017 positief te zijn.
- De prognose is dat de bevolking in geheel Nederland, de regio Twente en ook in Almelo de komende jaren gaat groeien. Belangrijkste redenen hiervoor zijn migratie en stijgende levensduur.

Vergrijzing zorgt voor krimp van beroepsbevolking en leidt tot vervangingsvraag van werknemers



- De bevolking in Almelo wordt ouder: in 2020 is 19,8% 65+, de prognose is dat deze groep 65+'ers in 2040 is gegroeid tot 26,3%
- Eerste gevolg: door de vergrijzing krimpt de beroepsbevolking en moeten we met minder mensen het werk doen.

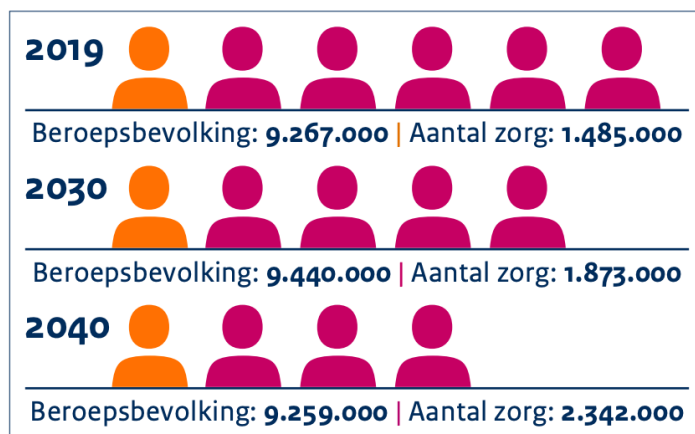
Afbeelding 2.3 Vergrijzing werknemers naar leeftijdsklasse en sector
Twente, december 2021



- Tweede gevolg: veel mensen gaan met pensioen, zij moeten vervangen worden.
- De vervangingsvraag van personeel is vooral groot in de sector Zorg en Welzijn en de sector Industrie.
- Door de pensionering van medewerkers gaat kennis verloren. Het is voor bedrijven belangrijk dat zij tijdig personeel opleiden of de kennis borgen.

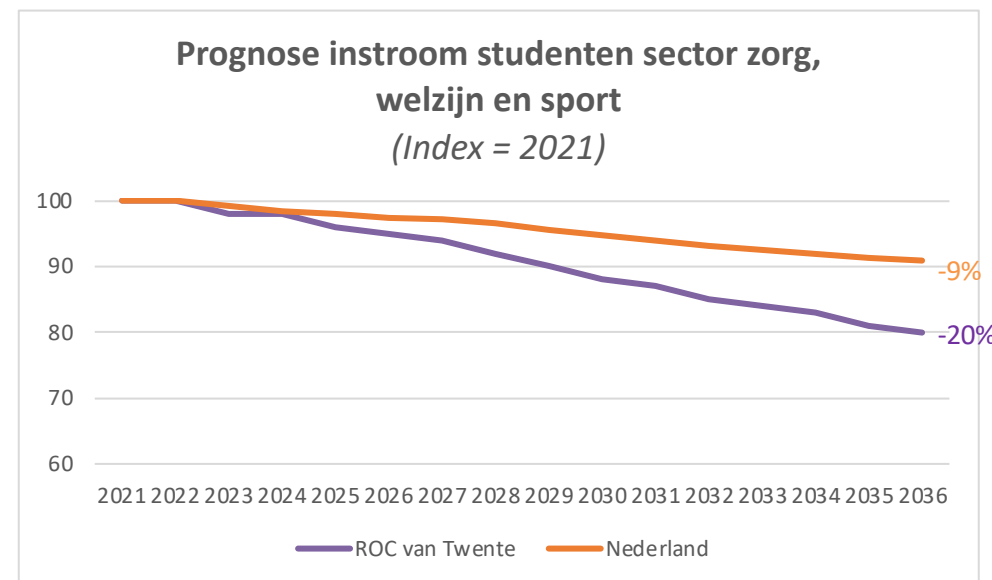
Met name de zorgsector kampt met dubbele vergrijzing, afname instroom studenten leidt tot extra spanning

Prognose aantal medewerkers in de zorg in Nederland



Bron: [Hoofdlijnenbrief Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg](#)

- De sector zorg kampt met een 'dubbele vergrijzing': enerzijds stroomt personeel uit vanwege de pensioengerechtigde leeftijd, anderzijds stijgt de vraag naar personeel wegens ouderdom.
- De prognose is dat op deze manier in 2040 1 op de 4 medewerkers in de zorg moet werken. Er zal vooral een tekort zijn aan verzorgenden mbo 3 en verpleegkundigen (mbo en hbo)¹
- De sector zorg en welzijn is groot in Twente en Almelo, wat betekent dat dit gevolgen zal hebben voor de arbeidsmarkt.



Bron: [Ministerie van OCW](#)

- Voor de sector zorg, welzijn en sport is een daling te zien van het aantal studenten dat instroom tot en met 2036.
- In Nederland daalt de instroom tot 2036 vergeleken met 2021 met 9%. Op het ROC van Twente is de daling sterker, daar daalt de instroom met 20%.
- Door stijging in de vraag en afname van instroom in studenten in deze sector, zal op langere termijn een nog groter tekort ontstaan.

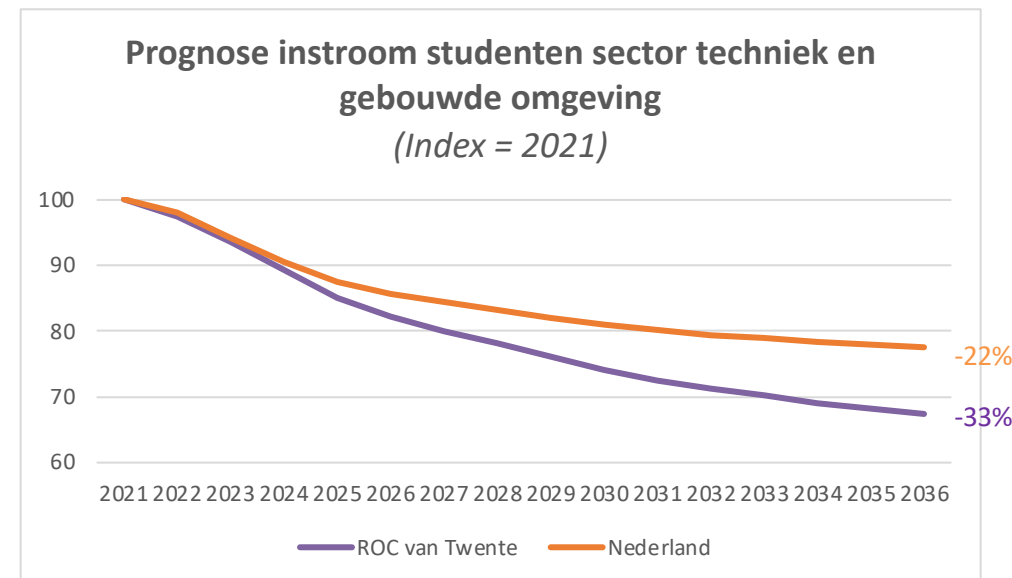
Door komst XL Businesspark 2 stijgt vraag naar technisch personeel verder, instroom aantal techniekstudenten daalt

Regionaal



Bron: [Kadernota](#)

- Door de komst van XL Businesspark 2 met focus op hightech en maakindustrie, stijgt de vraag naar technisch geschoold personeel in de regio.
- De verwachting is dat de vraag naar zowel uitvoerend als hoger geschoold technisch personeel stijgt. Door afwezigheid van hoger onderwijs moet personeel van buitenaf aangetrokken worden.



Bron: [Ministerie van OCW](#)

- Het aantal mbo studenten in Nederland neemt af (zie p. 19).
- De prognose van het aantal studenten in de sector techniek en gebouwde omgeving laat in geheel Nederland een afname zien van 22% ten opzichte van 2021. Voor het ROC van Twente zien we dat deze afname nog sterker is en daalt met 33%.
- Om aan de personeelsbehoefte te voldoen is actie nodig.

Krapte op de arbeidsmarkt zorgt landelijk voor beweging en nieuwe aanpakken

Aanpak arbeidsmarktkrapte¹



Zorgen voor goed functionerende arbeidsmarkt en verminderen krapte



Drie richtingen:

1. Verminderen van vraag naar arbeid
2. Vergroten arbeidsaanbod
3. Verbeteren match tussen vraag naar en aanbod van arbeid

6 acties:

1. Stimuleren van technologie- en procesinnovatie
2. Inzet op arbeidsaanbod
3. Verbeteren van de match
4. Stimuleren van meer uren werken
5. Inzet op leven lang ontwikkelen
6. Verbeteren aansluiting initieel onderwijs en arbeidsmarkt

Aanvalsplan arbeidsmarktkrapte Techniek, Bouw en Energie²



Terugdringen tekorten in de sectoren



1. Meer mensen kiezen en behouden voor werken in de techniek, bouw en energie
 1. Nieuw arbeidsmarktsysteem (van-werk-naar-werk)
 2. Nieuwe publiek-private opleidingsstructuur met Techniekcentra
 3. Nieuwe groepen voor sectoren en behoud (o.a. vrouwen)
2. Productiviteitsoffensief door (prefab) industrialisatie van ontwerp, bouw, techniek en industrie
 1. Industriële transformatie en robotisering en digitalisering
 2. Mensgerichte technologie
3. Talent van buiten
 1. Meer kansen voor statushouders
 2. Tijdelijke vakkrachten van buiten EU

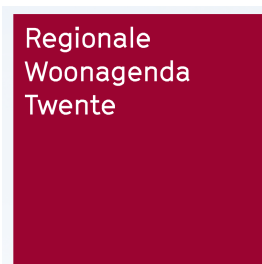
Provinciaal is de opgave 60.000 nieuwe woningen, dit biedt kansen voor het aantrekken van talent in de regio



Provinciaal

Doel van de provincie Overijssel is een woningmarkt creëren waar vraag en aanbod in evenwicht zijn. Er wordt toegewerkt naar:

- 60.000 extra woningen tot 2030;
- Dit in lijn met de veranderende woningvraag;
- Verstedelijking en stedelijke vernieuwing;
- Sterke dorpen en platteland in het regionale netwerk;
- Verduurzaming van de woningvoorraad;
- Versnelling van bouwen en bouwproces;
- Betaalbare, passende woningen.



Regionaal

De Regionale Woonagenda Twente is een concretisering van de Overijsselse ambities. Een toekomstbestendige woningmarkt betekent in Twente een inclusieve woningmarkt, een toekomstbestendige leefomgeving en een duurzaam en circulair woningbestand.

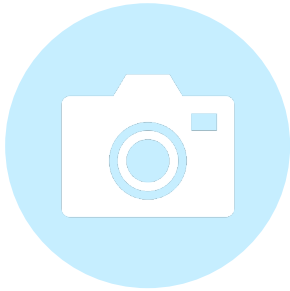
Om de woningbouwambitie waar te maken kent Twente een versnellingsopgave, met een lokale en regionale programmering. In deze programmering is aandacht voor specifieke doelgroepen (jongeren, senioren) en voor (internationaal) talent.



Lokaal

- De ambitie van de Woonvisie Almelo is om te zorgen voor een flexibele woningvoorraad.
- Eén van de actielijnen is 'zorgen voor onderscheidende nieuwbouw en een aantrekkelijke vestigingsplaats voor jongeren en jonge gezinnen'.
- Ook wordt gestreefd naar een vitale en aantrekkelijke binnenstad. Hierdoor wordt het aantrekkelijker om in Almelo te wonen.
- Woningbouw kan dus worden ingezet voor het aantrekken van talent voor de regionale arbeidsmarkt.

Arbeidsmarktanalyse bestaat uit 3 onderdelen



Huidige situatie



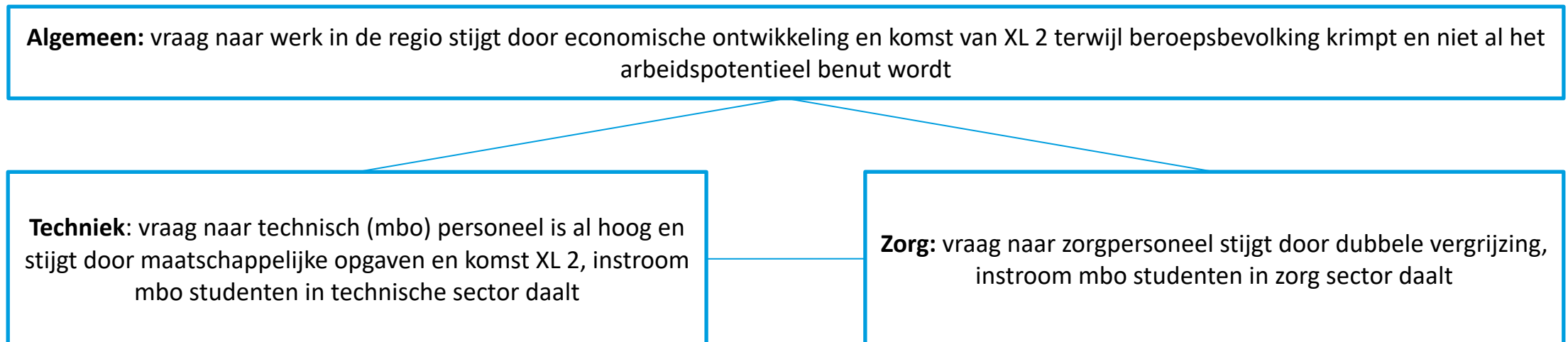
Ontwikkelingen



Opgaven

- Welke opgaven zien we in de toekomst voor Almelo?

De opgave: verkleinen van mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt



De arbeidsmarkt is een regionale opgave. Daarnaast is het een samenspel tussen onderwijs, ondernemers en de overheid. Als overheid zijn we aan zet voor het bieden van een optimaal klimaat om zo de groei van bedrijven te faciliteren en het vormgeven van de invulling van onbenut arbeidspotentieel.