

Aan de leden van de gemeenteraad

behandeld door Mart oude Egbrink

afdeling MO

telefoon

Ons kenmerk 1706-136-MO-M

uw kenmerk

bijlagen

Steenwijk
(verzendsdatum)

16 MAART 2017

Onderwerp

Motie Wiedenplan Werk

Geachte raad,

Op 30 juni 2015 is de motie 'Wiedenplan Werk' aangenomen. De aanleiding hiervoor betrof het relatief hoge werkloosheidspercentage in Steenwijkerland en het gemis van een analyse hiervan. Begin 2016 heeft een eerste analyse uw raad bereikt. Hierin is toegezegd dat een verdieping hier op volgt om helder te krijgen hoe vraag en aanbod zich tot elkaar verhouden, oftewel waar de (mis)match zit. Tevens wordt in deze brief ingegaan op de activiteiten die we ondernemen om vraag en aanbod te matchen.

Beroepsbevolking

In deze raadsbrief en de analyse hierin gaat het om werkzoekenden uit Steenwijkerland en de vacatures die voor hen beschikbaar zijn en de mate dat zich daarin een match dan wel een mismatch voordoet. Als basis is het daarbij belangrijk om te noemen dat we in Steenwijkerland een beroepsbevolking hebben die groter is dan het aanbod aan werkgelegenheid in onze gemeente. De precieze verschillen fluctueren, maar het gaat daarbij om een behoorlijk verschil dat ervoor zorgt dat veel van onze inwoners buiten Steenwijkerland hun werk moeten zoeken. Dit betekent dat we voor de werkgelegenheid van onze inwoners voor een belangrijk deel afhankelijk zijn van werkgevers in de regio. De arbeidsmarkt – en dus ook ons beleid – is daarmee een regionale aangelegenheid die op lokaal, subregionaal en regionaal niveau wordt opgepakt.

Werkloosheid – hoe ziet het aanbod van werkzoekenden er uit?

De werkloosheid brengen we in kaart op basis van het aantal niet-werkende werkzoekenden (NWW¹) zoals die door het UWV in kaart worden gebracht en zetten we af tegen het aantal inwoners die de beroepsbevolking vormen.

¹ De NWW van het UWV is beter geschikt voor regionale vraag/aanbod vergelijking dan CBS data die vooral voor landelijk beleid worden gebruikt. De NWW betreft de populatie inwoners met een WW of WWB uitkering aangevuld met inwoners die zich vrijwillig inschrijven.

Gemeente/Aantal NWW (aantal en % t.o.v. de beroepsbevolking)	Aantal NWW juli 2010	Aantal NWW augustus 2015	Aantal NWW december 2016
Steenwijkerland	1.286 = 6,8%	2.297 = 10,4%	2.088 = 9,4%
Zwolle	3.521 = 6,3%	6.856 = 10,1%	6.755 = 10%
Meppel	1.137 = 7,6%	1.987 = 11,7%	1.932 = 11,3%
Regio Zwolle	11.157 = 5,1%	22.531 = 8,5%	21.629 = 8,1%
Nederland	493.059 = 6,4%	908.932 = 10,2%	874.693 = 9,8%

Hoewel het percentage van 9,4% nog steeds aan de hoge kant is in vergelijking met 2010, zien we wel een verbetering van een heel procentpunt ten opzichte van augustus 2015, waarvan de cijfers uit de vorige analyse stammen die u per raadsbrief begin 2016 heeft ontvangen. Belangrijke constatering is verder dat de daling van de werkloosheid afgelopen jaar in Steenwijkerland voorspoediger verliep dan in Zwolle en Meppel, en daardoor hebben we nu niet alleen een relatief lagere werkloosheid dan in Meppel, maar ook dan in Zwolle.

Om de niet werkende werkzoekende inwoners aan het werk te helpen is het vervolgens van belang om te weten met wie we te maken hebben. In welke beroepen zoekt men werk? Het UWV brengt dit in kaart voor de NWW-ers (zie de tabel hierboven). Onder de NWW-ers uit Steenwijkerland zien we dat men de volgende elf (combinaties van) beroepen het meest zoekt als nieuwe baan (tussen haakjes het aantal NWW-ers uit Steenwijkerland die een dergelijke baan zoeken, stand december 2016²):

- Hulpkrachten bouw en industrie, bouwarbeiders, timmerlieden (286);
- Schoonmakers (119);
- Leerkrachten basisonderwijs en docenten, leidsters kinderopvang en onderwijsassistenten (110);
- Secretaresses, administratief medewerkers (110);
- Laders, lossers en vakkenvullers (110);
- Verzorgenden (92);
- Verkoopmedewerkers detailhandel (88);
- Chauffeurs auto's, bussen, vrachtwagens, taxi's en bestelwagens (87);
- Boekhoudkundig medewerkers en boekhouders (64);
- Sociaal werkers, groep- en woonbegeleiders (62);
- Kelners, barpersoneel, keukenhulpen en koks (61).

Op basis van het totaal aantal NWW-ers uit Steenwijkerland betekent dit dat ruim 50% hun nieuwe baan in bovenstaande beroepen zoekt. Overigens moet hierbij vermeld worden dat werkzoekende inwoners die zich bij het UWV inschrijven hun 'wensberoep' noteren en niet het beroep waar ze gezien hun ervaring het eerst voor in aanmerking zouden komen. Meestal zit hier logischerwijs enige relatie tussen, maar bovenstaande cijfers zeggen dus vooral wat onze inwoners zoeken, en in mindere mate wat hun achtergrond is. Overigens blijken inwoners uit andere gemeenten in de regio voor het grootste gedeelte in dezelfde beroepen hun nieuwe baan te zoeken.

Als we specifiek kijken naar de inwoners in de WWB (en dus niet de totale groep NWW-ers) dan zien we dat voorgaande opsomming voor een belangrijk deel overeenkomt met het WWB-bestand. Belangrijke groepen WWB-ers die werk zoeken zijn te vinden in de branches bouw

² De genoemde cijfers zijn het minimum aantal per december 2016. Vaak zijn er nog aanverwante beroepsgroepen waarop andere inwoners zich hebben ingeschreven.

(bv. hulpkrachten bouw en industrie, timmerlieden), productie (bv. lopende band en machinaal werk), techniek (bv. metaal- en houtbewerking), facilitaire dienstverlening (bv. schoonmakers), horeca (bv. kelners en keukenhulpen) en logistiek (bv. chauffeurs). Ook zien we in het bestand van de IGSD veel personen met een administratieve achtergrond (bv. secretaresses, administratief medewerkers, boekhoudkundig medewerkers).

Werkgelegenheid – waar zitten welke vacatures?

Waar we bij de werkloosheid kijken naar de inwoners uit Steenwijkerland verbreden we onze blik bij de werkgelegenheid. Onze inwoners werken namelijk niet alleen in Steenwijkerland, maar ook daarbuiten. Om een beeld te krijgen van de vacatures gebruiken we hoofdzakelijk gegevens van het UWV. Hieruit blijkt dat het aantal online vacatures bij het UWV voor de regio Zwolle eind december 2016 ruim 3.000 bedroeg. Over dit aantal moet gezegd worden dat, waar het aantal NWW-ers representatief is voor het aanbod van arbeid in Steenwijkerland, de vacatures van het UWV dit niet zijn voor het totale aantal vacatures. Naast de vacatures van het UWV zijn er namelijk vele andere vacatures in allerlei vacaturebanken en op andere websites.

Wel kan op basis van het aantal van 3.000 een aantal andere zaken worden geconstateerd. Ten eerste de verhouding tussen vraag en aanbod. Tegenover de 3.000 online UWV vacatures in de regio Zwolle staan ruim 21.000 NWW-ers in de regio Zwolle. Zelfs als we rekening houden met vacatures buiten het UWV zijn er dus in totaal te weinig vacatures.

Ten tweede valt op dat, als we de cijfers in relatie tot die van eerdere periodes bezien, we sinds mei 2016 wel een stijgende lijn zien, toen het aantal vacatures nog rond de 1.300 schommelde.

Ten derde kunnen we uit de UWV vacatures opmaken in welke beroepen zich de meeste vacatures bevinden. Hoewel dit in absolute aantallen onvoldoende is voor het aanbod van arbeid, geeft het wel aan waar de kansen momenteel liggen en waar dus de grootste kans is op matches. In algemene zin valt op dat, op basis van UWV gegevens, veruit het meeste personeel wordt gezocht in technische beroepen (43%) en dat er ook aanzienlijke aantallen vacatures zijn in bedrijfseconomische/administratieve beroepen (12%) en in transport en logistieke beroepen (11%). In de vergelijking die volgt wordt dit nader gespecificeerd naar beroep.

Een tweede manier om naar de vraag naar arbeid te kijken is op subregionaal niveau (Steenwijkerland, Meppel, Westerveld & Staphorst) op basis van de gezamenlijke werkgeversdienstverlening. In dit subregionale verband worden vacatures opgehaald bij werkgevers die vervolgens subregionaal worden gedeeld. Dit heeft als voordeel dat we snel een werkgever kunnen voorzien van een medewerker en daarmee tegelijkertijd uitstroom kunnen realiseren. Vanuit deze werkgeversdienstverlening bevinden de meeste opgehaalde vacatures zich op het vlak van de horeca, logistiek, facilitaire dienstverlening, productie en techniek.

Vergelijking

Voordat we overgaan tot een analyse van de (mis)match is het belangrijk om te melden dat vraag en aanbod zich lastig laten vergelijken. Dit heeft onder andere te maken met het feit dat verschillende databronnen worden gebruikt, cijfers een momentopname geven, voor Steenwijkerland niet altijd informatie aanwezig is en we door onze ligging als gemeente naast de regio Zwolle ook te maken hebben met de arbeidsmarktregio's Drenthe, Friesland en Flevoland. Ook deze regio's bieden werkgelegenheid aan inwoners uit Steenwijkerland.

Als we dit in acht nemen en vraag en aanbod alsnog vergelijken dan zien we dat voor de volgende grote groepen niet werkende werkzoekenden relatief veel vacatures open staan en er dus een relatief goed perspectief is op een match:

- Hulpkrachten bouw en industrie, bouwarbeiders, timmerlieden;
- Verzorgenden;
- Chauffeurs auto's, bussen, vrachtwagens, taxi's en bestelwagens.

Voor al deze groepen geldt er dat regionaal meer dan 100 vacatures open staan. Nog steeds is dit voor elke groep (regionaal) veel minder dan het aantal mensen dat er werk in zoekt, maar dit neemt niet weg dat er relatief veel vacatures in de sector zijn en dat deze nog eens aangevuld kunnen worden met andere vacatures dan de online UWV vacatures voor de regio Zwolle.

Qua mismatch is gekeken naar de grote groepen NWW-ers uit Steenwijkerland (zie pagina 2) waar weinig vacatures voor zijn in de regio Zwolle. Dan springen de volgende groepen eruit:

- Verkoopmedewerkers detailhandel;
- Secretaresses, administratief medewerkers;
- Leerkrachten basisonderwijs en docenten, leidsters kinderopvang en onderwijsassistenten;
- Sociaal werkers, groep- en woonbegeleiders;
- Kelners, barpersoneel, keukenhulpen en koks.

Voor elk van deze (gecombineerde) groepen geldt dat er minder dan 50 vacatures in de regio Zwolle openstaan bij het UWV.

Als we meer specifiek kijken naar de WWB-ers vanuit de IGSD dan zien we vooral een mismatch voor de inwoners met een administratieve achtergrond. De beschikbare vacatures hiervoor bevinden zich vooral op MBO-4/HBO niveau en zijn vanwege de concurrentie lastig bereikbaar voor mensen in de bijstand. Het aantal leerkrachten en sociaal werkers is minder sterk vertegenwoordigd dan in het NWW-bestand en onder de WWB-ers is hier dus sprake van een minder grote mismatch dan over alle NWW-ers bekeken. In het algemeen onderscheidt het WWB-bestand zich doordat veel cliënten laag opgeleid zijn en/of een verouderde opleiding en verouderde werkervaring hebben. Dit maakt de afstand tot de arbeidsmarkt voor WWB-ers automatisch groter dan voor WW-ers. Een afstand die we proberen te verkleinen door bijvoorbeeld de inzet van werkstages.

Van mismatch naar match

In de motie 'Wiedenplan werk' wordt naast voorgaande analyse gevraagd om een plan van aanpak voor de groei van de werkgelegenheid. Wij voegen daaraan graag toe dat het niet alleen gaat om een groei van de werkgelegenheid (ook nu zijn er immers openstaande vacatures), maar ook om het goed matchen van vraag en aanbod: het in contact brengen van werknemers met werkgevers, het begeleiden en omscholen waar nodig en het faciliteren van werkgevers. Wij vinden het belangrijk om te laten zien dat er momenteel veel activiteiten plaatsvinden waarvan wij denken dat daarmee invulling wordt gegeven aan uw wens tot een Wiedenplan werk. Het overzicht van de activiteiten die plaatsvinden geven we u vanuit twee optieken.

Ten eerste kijken we vanuit het ondernemersklimaat. Het doel hier is om gunstige voorwaarden te creëren voor een gezond bedrijfsleven. Zo is de afgelopen jaren ingezet op het "upgraden" van onze bedrijventerreinen. Hierin is nauw samengewerkt met de businessclub uit Steenwijkerland. Anderzijds wordt vanuit deze kant ingezet op dienstverlening aan ondernemers. Via ons accountmanagement heeft de gemeente bijvoorbeeld het ondernemersloket en organiseren we startersbijeenkomsten. Wel is het vanuit het perspectief van het ondernemersklimaat goed te

beseffen dat we voornamelijk werken in de voorwaardenscheppende sfeer en dat we voor creëren van werkgelegenheid hoofdzakelijk afhankelijk zijn van de conjunctuur en het bedrijfsleven.

Ten tweede kijken we vanuit de optiek van het arbeidsmarktbeleid. Voor de werkgevers kent de gemeente haar werkgeversdienstverlening. Zowel vanuit de regio als de subregio werken we aan een eenduidige werkgeversdienstverlening. In de subregio wordt daarbij gewerkt met een gezamenlijke taakstelling in het creëren van matches. Een taakstelling die, terugkijkende op 2015 en 2016, voor het grootste deel is gehaald. Momenteel wordt in zowel regionaal als subregionaal verband bekeken hoe we de werkgeversdienstverlening verder kunnen verbeteren om zo nog meer matches te kunnen realiseren. Naast de werkgeversdienstverlening zijn er tal van manieren waarop de gemeente direct dan wel indirect extra matches probeert te creëren. Denk hierbij aan social return on investment en het plan van aanpak van de IGSD.

Tegelijkertijd is het belangrijk om te constateren dat veel van de hiervoor genoemde inzet zich richt op het matchen van werkzoekenden en banen. Wij zien echter ontwikkelingen, zoals ook geschetst in het beleidsplan sociaal domein 2017-2020, die dit matchen steeds moeilijker zullen maken in de toekomst. Twee belangrijke ontwikkelingen daarbij zijn dat de eisen in de samenleving toenemen en dat het aanbod van laaggeschoolde banen afneemt. Deze ontwikkelingen, in combinatie met het feit dat lager opgeleiden het grootste deel van de NWW-ers uitmaken en dit aandeel door de aantrekkende economie ook steeds verder groeit, betekenen dat we niet alleen ons matchingsproces moeten verbeteren.

Aanvullend zetten wij daarom ook vooral in op het voorkomen van werkloosheid en gereed maken van inwoners voor de arbeidsmarkt. Dit gebeurt onder andere via de inzet op het voorkomen van voortijdig schoolverlaten, intensieve samenwerking met het passend onderwijs en continue samenwerking in de regio – gezien het feit dat een groot deel van onze inwoners buiten de gemeente werkt. Daarnaast is het belangrijk om tijd en energie te blijven steken in de samenwerking met ondernemers om zo bij te dragen aan de werkgelegenheid. Denk hierbij bijvoorbeeld aan parkmanagement 3.0. Voor de komende jaren blijven we met de genoemde en andere activiteiten dus inzetten op meer matches, maar tegelijkertijd ook op het voorkomen van instroom in de bijstand of de WW en het ondersteunen van ondernemers.

Tot slot willen we uw raad graag uitnodigen voor een workshop tijdens uw werkvergadering op 23 mei 2017. Tijdens deze avond geven we graag een nadere toelichting op de cijfers en beantwoorden we eventuele vragen die er zijn rondom dit thema. Dit doen we in samenhang met ons antwoord op het initiatiefvoorstel Maatschappelijke inspanning 'Steenwijkerland schoon, heel en veilig' dat u tevens als raadsbrief heeft ontvangen.

Hoogachtend,

Burgemeester en wethouders van Steenwijkerland,

de secretaris,

de waarnemend burgemeester,

drs. S.S. Weistra

J.H. Bats