

De noodzaak om bruggen te bouwen

Arbeidsmarktanalyse technische en groene sector in Rivierenland



De noodzaak om bruggen te bouwen

Arbeidsmarktanalyse technische en groene sector in Rivierenland



Uitgevoerd door:	Kenniscentrum Bèta Techniek
Auteur:	Femke van Harselaar-Willems
Datum:	19 juni 2012

Inhoudsopgave

	Samenvatting	7
1.	Inleiding	9
1.1	Aanleiding	9
1.2	Leeswijzer	9
1.3	Methode van onderzoek	9
2.	De huidige arbeidsmarkt in Rivierenland	11
2.1	Opbouw van de technische en groene sector in Rivierenland	11
2.2	De huidige arbeidsvraag	11
2.2.1	<i>De huidige arbeidsvraag uitgesplitst</i>	12
2.2.2	<i>De huidige arbeidsvraag binnen de technische en groene sector</i>	13
2.2.3	<i>De meest gevraagde beroepen door werkgevers binnen de technische en groene sector</i>	13
2.3	Mogelijke oorzaken van de huidige opbouw van de arbeidsvraag	15
2.4	Huidig aanbod	17
2.4.1	<i>Opleidings- en beroepsniveau</i>	17
2.4.2	<i>Opbouw van de NWW per gemeente</i>	18
2.4.3	<i>De beroepen waar de meeste niet werkenden werk in zoeken</i>	20
2.4.4	<i>Resultaten uit de interviews</i>	20
2.5	Onderwijs in Rivierenland	23
2.5.1	<i>Vmbo aanbod in Rivierenland</i>	23
2.5.2	<i>Havo leerlingen in Rivierenland</i>	26
2.5.3	<i>Aanbod mbo in Rivierenland</i>	26
2.5.4	<i>Oorzaken lage instroom mbo onderwijs</i>	28
3.	Trends en omgevingsfactoren en hun rol bij de ontwikkelingen van de arbeidsmarkt	32
3.1	Trends in Rivierenland	32
3.1.1	<i>Demografische ontwikkelingen</i>	32
3.1.2	<i>Economische ontwikkelingen</i>	33
3.1.3	<i>Innovatie ontwikkelingen</i>	34
3.1.4	<i>Technologische ontwikkelingen</i>	34
3.1.5	<i>Sociale & culturele ontwikkelingen</i>	34
3.1.6	<i>Onderwijs</i>	35
3.1.7	<i>Ecologische ontwikkelingen</i>	35
3.2	Omgevingsfactoren	35
3.2.1	<i>Het MKB</i>	35
3.2.2	<i>Opbouw bedrijven in de regio</i>	35
3.2.3	<i>Innovatie</i>	36
3.2.4	<i>Opbouw beroepsbevolking met opleidingsniveau</i>	36
3.2.5	<i>Cultuur regio</i>	36
3.2.6	<i>Onderwijs</i>	36
4.	Arbeidsstructuur de komende jaren	37
4.1	Totale arbeidsvraag naar beroep	37
4.2	De uitbreidingsvraag	37
4.3	Vervangingsvraag	38
4.4	Verwachting aanbod van arbeidskrachten	39
4.5	Vraag en aanbod arbeidsmarkt vergeleken	40
5.	Aanbevelingen	42
5.1	Algemeen	42
5.2	Aanbevelingen voor het onderwijs	42
5.3	Aanbevelingen voor ondernemers in de groene en technische sector	43
5.4	Aanbevelingen samenwerking met UWV / overheid	44
	Bronvermelding	46

Samenvatting

Dit onderzoek wordt uitgevoerd om vast te stellen binnen welke gebieden / subsectoren extra inzet gepleegd moet worden om in Rivierenland actuele en toekomstige problemen op de arbeidsmarkt op te lossen binnen de technische en groene sector.

De functies die binnen de technische bedrijven moeilijk in te vullen zijn, hebben als voornaamste oorzaak een lage instroom van net afgestudeerde arbeidskrachten. Dit heeft voor een groot deel te maken met het slechte imago van de sector, waardoor veel leerlingen niet voor techniek kiezen. Daarnaast is er bij de leerlingen die een opleiding in techniek volgen lang niet altijd duidelijk wat de mogelijkheden op de arbeidsmarkt zijn.

Binnen de groene sector is de instroom binnen de groene opleidingen ook te laag door het negatieve imago van de sector. Daarnaast kunnen we concluderen dat binnen de groene sector het imago ook nog regelmatig door de werkelijkheid wordt bevestigd, waardoor het nog moeilijker is om de jongeren te enthousiasmeren.

- In Rivierenland bestaat bijna de gehele groene en technische sector uit MKB
- De economische mindere tijden
- De huidige afstand tussen onderwijs en bedrijfsleven is te groot.
- De afstand tussen de jongeren (en hun ouders) en de beide sectoren is te groot
- Het doorleren van leerlingen
- Inhoud van functies en mogelijkheden binnen de sectoren niet goed zichtbaar
- Het imago van de groene en technische sector
- De bedrijvendichtheid in de groene sector is groot in Rivierenland

Huidige arbeidsvraag van de groene en technische sector

- De technische sector is op zoek naar werknemers op vmbo en mbo niveau en dan bij voorkeur voor elektrotechniek en monteurs.
- De groene sector is op zoek naar mensen die een middle management functie kunnen vervullen en een meewerkend voorman.

Beschikbaarheid van niet werkende werkzoekende voor de huidige arbeidsmarkt?

Een groot deel van de NWW is niet geschikt voor de arbeidsmarkt van de technische en groene sector. Dit komt omdat de functies ondanks een laag niveau wel specifieke randvoorwaarden hebben.

- Fysiek soms zwaar.
- Specialistische kennis, dus er is vaak behoefte omscholing en daarvoor is niet elke NWW geschikt.
- Goed Nederlands kunnen praten i.v.m. de veiligheid.
- Marges zijn laag en daardoor zijn arbeidskrachten op leeftijd soms te duur.
- De bedrijven zijn te klein, waardoor dit soort projecten erg kostbaar worden.

Steeds meer bedrijven zien de noodzaak van het aannemen en investeren in zij-instromers.

- Er zal meer transparantie moeten komen over de mogelijkheden.
- Er moet meer begeleiding komen om de betreffende mensen te motiveren.
- Intern personeel moet opgeleid worden om deze mensen beter te begeleiden en succesverhalen te creëren.
- De meeste bedrijven geven aan dat vooral de jongeren van 20-30 jaar en met een korte afstand tot de arbeidsmarkt geschikt zijn.

Instream vanuit het onderwijs

Deze is laag en onvoldoende om de arbeidsmarkt nu en in de toekomst te voorzien van voldoende en goed gekwalificeerde arbeidskrachten.

- Het keuze moment is voor een aantal leerlingen te vroeg, waardoor ouders en leerlingen voor havo kiezen.
- Havo en vmbo zitten in Rivierenland regelmatig in hetzelfde gebouw, hierdoor wordt een overstap naar havo in de hand gewerkt.
- Het imago van het huidige mbo is niet goed. Veel leerlingen die vmbo TL hebben gekozen, laten dit meewegen in hun keuze om naar de havo te gaan.

Toekomstige arbeidsmarkt Rivierenland

De vervangingsvraag is in Rivierenland groter is dan de uitbreidingsvraag. De krapte index geeft hierbij duidelijk aan dat er te weinig aanbod is om de komende jaren de vraag te kunnen invullen. De grootste uitdagingen worden voorzien bij de middelbaar technische beroepen. Uit de vier beroepsgroepen waarbinnen een krapte aanwezig is, zal hier de prioriteit moeten liggen. De lager technische beroepen kunnen hier van meeprofiteren.

- Bedrijven kunnen niet meer functioneren doordat ze niet kunnen voldoen aan de vraag en aan de kwaliteit → ondanks groei gaat een bedrijf failliet.
- Kennis en ervaring verdwijnen voor een groot deel uit beide sectoren met alle gevolgen van dien.
- Sommige bedrijven zullen zich niet staande kunnen houden wat grote economische gevolgen heeft voor de regio. Er ontstaat dan een werkloosheid van een groep laag geschoolde arbeidskrachten die niet de mogelijkheid hebben om buiten de regio werk te vinden.

De toekomst

Ondernemers, onderwijs en overheid zullen in de toekomst intensiever, vaker en beter moeten gaan samenwerken. De samenwerking tussen het onderwijs en de ondernemers is hierbij van het grootste belang om de krapte op de arbeidsmarkt te verbeteren en de economische problemen die daarmee gepaard gaan te verminderen. De overheid zal er alles aan moeten doen om deze samenwerking te faciliteren en verder te optimaliseren.

Het blijkt dat de verschillende belangen van de partijen vaak voor ruis in de communicatie tussen beide zorgt. Hierdoor stagneert vaak de samenwerking of wordt er geen samenwerking gestart. Er is te weinig begrip voor elkaar en te weinig kennis van elkaar. Iedere partij verschilt van dynamiek en doel.

De drie O's hebben uiteindelijk ook één gezamenlijk doel wat ze bindt: 'de keten optimaliseren en behouden'. Dit kan alleen door een maximale instroom te creëren naar de arbeidsmarkt, maar ook een maximale doorstroom binnen deze arbeidsmarkt. Als alle partijen dit voor ogen kunnen houden, daarnaar handelen, hun eigen rol in deze keten bepalen en hun verantwoordelijkheid nemen, kunnen hier grote slagen gemaakt worden. Belangrijk gegeven hierbij is dat ondernemers verdeeld moeten worden in grote bedrijven en MKB. In het rapport staan praktische aanbevelingen die dit mede mogelijk kunnen maken.

1. Inleiding

1.1 Aanleiding

Dit arbeidsmarktonderzoek is onderdeel van een regioprogramma Participerend in Rivierenland, waarin het arbeidsmarktbeleid in Rivierenland centraal staat. Een onderdeel van het regioprogramma is extra onderzoek doen naar problemen in de arbeidsmarkt. Deze programmalijn geeft aan dat er een tekort is gesignaleerd binnen de huidige en toekomstige arbeidsmarkt in de groene en technische sector.

Dit onderzoek wordt uitgevoerd om vast te stellen binnen welke gebieden / subsectoren extra inzet gepleegd moet worden om in Rivierenland actuele en toekomstige problemen op de arbeidsmarkt op te lossen. Het geeft inzicht in mogelijke actuele en toekomstige tekorten op de arbeidsmarkt in Rivierenland, waarmee de drie O's; ondernemers, overheid en onderwijs hun kennis en kunde gericht in kunnen zetten om dat tekort samen op te gaan lossen. Dit rapport helpt bij het ontwerpen van arbeidsmarktbeleid, waardoor er beter ingespeeld wordt op de veranderingen in vraag en aanbod.

1.2 Leeswijzer

Deze arbeidsmarktanalyse van Rivierenland bestaat grofweg uit 7 delen.

1. Een analyse van de huidige arbeidsvraag

In deze analyse wordt gekeken naar de arbeidsvraag op kwantitatief en kwalitatief niveau en de daarbij horende tekorten/overschotten.

2. De oorzaken van de huidige arbeidsvraag

In deze analyse wordt gekeken naar de resultaten van de rapporten en de interviews waarin uitleg wordt gegeven over de mogelijke oorzaken van de opbouw van deze huidige arbeidvraag.

3. Een analyse van het huidige arbeidsaanbod

In deze analyse wordt onderzoek gedaan naar de opbouw en mogelijke instroom van de niet werkende werkzoekende naar de arbeidsmarkt. Daarnaast wordt de instroom van vmbo, mbo en havo leerlingen naar de arbeidsmarkt in Rivierenland onderzocht.

4. Trendonderzoek

In het trendonderzoek worden macro-ontwikkelingen onderzocht om te voorspellen welke veranderingen er in de arbeidsmarkt gaan plaats vinden binnen de groen en technische sector.

5. Analyse van de omgevingsfactoren

De eigenschappen (cultuur, opbouw bevolking en bedrijven etc.) van de regio zijn van invloed op de arbeidsmarkt. De omgevingsfactoren bepalen mede of oplossingen werkzaam zijn of niet. Er wordt onderzocht welke omgevingsfactoren invloed hebben op de arbeidsmarkt.

6. Voorspellingen arbeidsvraag en aanbod

Aan de hand van cijfers uit rapporten zullen voorspellingen gedaan worden over de toekomstige arbeidsmarkt en de mogelijke discrepanties die er ontstaan binnen functiegroepen.

7. Aanbevelingen

In het laatste hoofdstuk worden aanbevelingen gedaan om op de juiste manier met de uitdagingen van de deze arbeidsmarkt om te gaan.

1.3 Methode van onderzoek

Bij dit onderzoek is desk research gedaan, waarbij intensief gebruik gemaakt is van de volgende rapporten:

Tabel 1 Overzicht rapporten

Titel	Datum uitgifte	Auteur	Auteur	Organisatie
Basisset Rivierenland	01-03-2012	Jorgen Zegel (UWV)	Roland Heine (UWV)	UWV
Provinciale en regionale discrepantie analyse Gelderland	21-03-2012	Dr. L. Broersma (CAB)	Ir. J.B. van Rijn (RUG)	R.U.G. CAB
OBM Leerlingen aantallen VMBO-4	01-3-2012	Jan Heeres (Kenniscentrum Betatechniek)	Helen Heuven (Kenniscentrum Betatechniek)	Kenniscentrum Betatechniek
Regiorapport Rivierenland	01-02-2012	Jan Dirk Gardenier (CAB)	Hans van Rijn (CAB)	CAB
Statisch zakboek Rivierenland	01-01-2011			Provincie Gelderland

Daarnaast hebben er diverse interviews plaatsgevonden met de onderstaande bedrijven. Deze interviews zijn vertrouwelijk en kunnen alleen ingezien worden met toestemming van betreffende persoon.

Tabel 2 Overzicht geïnterviewde personen

Sector	Bedrijf	Contactpersoon	Functie
Technisch	AGC Flat Glass	Dhr. H. Thijssen	Coordinator opleidingen en trainingen
Technisch	J.C. Van Kessel, Bouw en aannemingsbedrijf	Dhr. P. Janssen	Personeelsfunctionaris
Technisch	Vialis Lienden	Dhr. J. Brinkhuis	Directeur Vialis Infratechniek
Groen	GP Powerplants	Dhr. G. Kreling	Eigenaar
Groen	Bron Groenvoorziening	Dhr. A. Bruines	Acquisiteur
Groen	Landgoed Marienwaard	Mevr. A. van Rooij	Personeelsfunctionaris
Groen	GG Flowers	Dhr. G. van Genderen	Directeur
Onderwijs	ROC Rivor	Dhr. F. van Woesik	Directeur
Onderwijs	Helicon Opleidingen, vestiging Geldermalsen	Dhr. J. Krol	Directeur
Organisatie	Werkgevers Adviespunt Rivierenland	Mevr. B. Beettjer	Werkgeversadviseur
Organisatie	Regionaal Centrum Technologie Rivierenland	Mevr. E. Swart	Directeur RCT Rivierenland
Organisatie	Kenniscentrum Bèta Techniek	Dhr. J. Heeres	Accountmanager Rivierenland

2. De huidige arbeidsmarkt in Rivierenland

De huidige arbeidsmarkt van de groene en technische sector in Rivierenland zal aan de hand van verschillende aspecten worden geanalyseerd waaronder de huidige arbeidsvraag en het arbeidsaanbod.

De arbeidsmarkt binnen de technische en groene sector heeft al een aantal jaren te maken met een krapte. Een analyse van de huidige samenwerking tussen de drie O's kan meer inzicht geven in knelpunten en succesfactoren.

2.1 Opbouw van de technische en groene sector in Rivierenland

Regio Rivierenland is een samenwerkingsverband van tien gemeenten tussen de grote rivieren: de Betuwe en Bommelerwaard en een stukje van het land van Maas en Waal. Het wordt gevormd door de gemeenten Buren, Culemborg, Geldermalsen, Lingewaal, Maasdriel, Neder-Betuwe, Neerijnen, Tiel, West Maas en Waal en Zaltbommel.

Opbouw vestigingen en aantal banen

Landbouw is met 10% van alle vestigingen in Rivierenland goed vertegenwoordigd. De technische sector heeft 18% van het totaal aantal bedrijven in Rivierenland.

De groene sector verzorgt 5,5 % van het totaal aantal banen in Rivierenland

De technische sector verzorgt in totaal 20,4% van de banen in Rivierenland.

Tabel 3 Overzicht van het aantal vestigingen en banen in de groene en technische sector in Rivierenland

	Vestigingen	Banen
Landbouw / visserij	2.270	6.520
Nutsbedrijven	50	830
Bouwnijverheid	2.730	9.820
Industrie / delfstofwinning	1.250	13.280
Totaal aantal banen	22.160	117.000

Bron: CBS / Bewerking Bureau Economisch Onderzoek Provincie Gelderland Prov. GD, Bureau Economisch Onderzoek / Provinciale Werkgelegenheids Enquête Gelderland / Lisa

De groensector bestaat voornamelijk uit veehouderij (koeien/melkvee), akkerbouw en fruitteelt. Het gaat hier voornamelijk om eenmanszaken en familiebedrijven.

De technieksector bestaat vooral uit: bouw, schildersbedrijven en metaal- en installatietechniek. Binnen deze sector zijn veel ZZP-ers actief.

Toename aantal bedrijven per sector

In beide sectoren is in onderstaande tabel een duidelijke krimp te zien. Met name in de bouwnijverheid en de industrie is het aantal bedrijven afgenomen.

Tabel 4 Overzicht van het aantal bedrijven in de groene en technische sector van 2006 -2010

Sectoren	2006	2007	2008	2009	2010
Landbouw en visserij	42	40	34	55	33
Industrie en delfstoffenwinning	48	55	27	25	-5
Bouwnijverheid	242	312	234	82	78
Nutsbedrijven	3	8	5	4	1
Totaal	1.229	1.269	1.317	1.029	845

Bron: KvK Centraal Gelderland/ Bewerking Bureau Economisch Onderzoek Provincie Gelderland

2.2 De huidige arbeidsvraag

Bij het analyseren van de arbeidsvraag wordt onderzocht welke vacatures open staan en aan welke kenmerken deze vacatures voldoen. Hiermee krijgen we inzicht in de tekorten die veroorzaakt worden door de arbeidsvraag. In Rivierenland is de arbeidsvraag de afgelopen jaar stabiel geweest.

Eind maart 2012 stonden er 722 vacatures open bij UWV WERKbedrijf in de regio Rivierenland. In maart 2012 werden er 486 vacatures ingediend. De vacature-informatie is afkomstig van de maand maart 2012 en gebaseerd op alle vacatures die op Werk.nl geplaatst worden voor Rivierenland in de groene en technische sector.

De resultaten voor het jaar 2011-2012 staan beschreven in het rapport Basisset Rivierenland van het UWV. De gegevens vertonen een stabiliteit gedurende het jaar, waardoor de maand maart 2012 als representatief gezien kan worden.

2.2.1 De huidige arbeidsvraag uitgesplitst

Het is relevant om de huidige arbeidsvraag uit te splitsen naar een aantal aspecten:

- Algemeen met niveau
- Algemeen met sector
- Niveau in combinatie met beide sectoren
- Functies

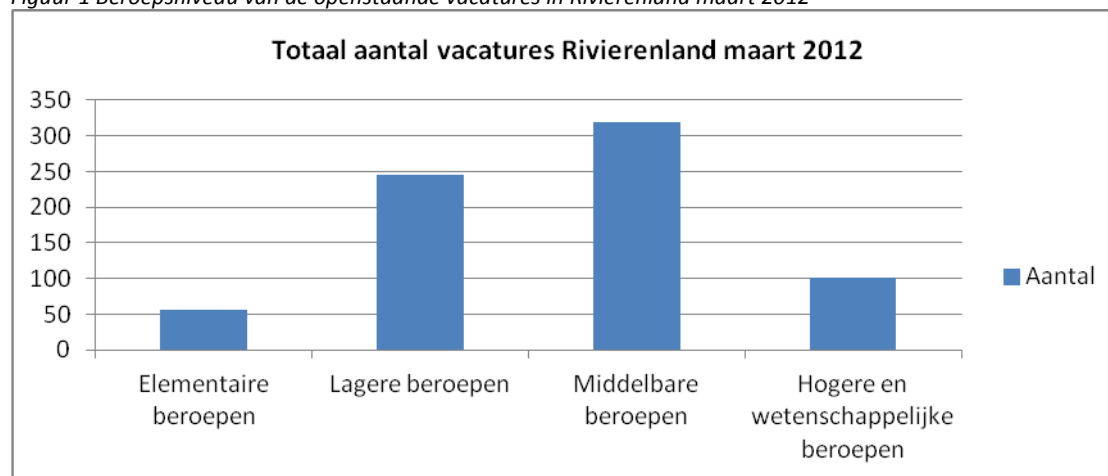
Voor deze resultaten is intensief gebruik gemaakt van het rapport: Basisset Regionale Arbeidsmarktinformatie Rivierenland / UWV Werkbedrijf. De resultaten zijn gebaseerd op de maand maart 2012. Recente cijfers waren niet beschikbaar. Deze maand is representatief te noemen voor het jaar 2011/2012. Om het nogmaals te toetsen zijn de resultaten doorgenomen met mevrouw Beettjer van het Werkgevers Adviespunt Rivierenland. Zij bevestigde de representativiteit van de cijfers.

Het aantal vacatures is verdeeld binnen beroepsgroepen. Hieronder staat het niveau van onderwijs vermeld behorende bij de beroepsgroep. Deze is gebaseerd op de standaard Beroepenclassificatie 2010 en geeft de volgende indeling:

Beroepsgroep	Opleiding
Elementair	Basisonderwijs
Lager	VMBO, MBO 1,2
Middelbaar	MBO 3, 4
Hoog	HBO
Wetenschappelijk	WO

In Rivierenland stonden er in maart 2012 722 vacatures open. In figuur 1 is het aantal vacatures te zien naar beroepsniveau.

Figuur 1 Beroepsniveau van de openstaande vacatures in Rivierenland maart 2012

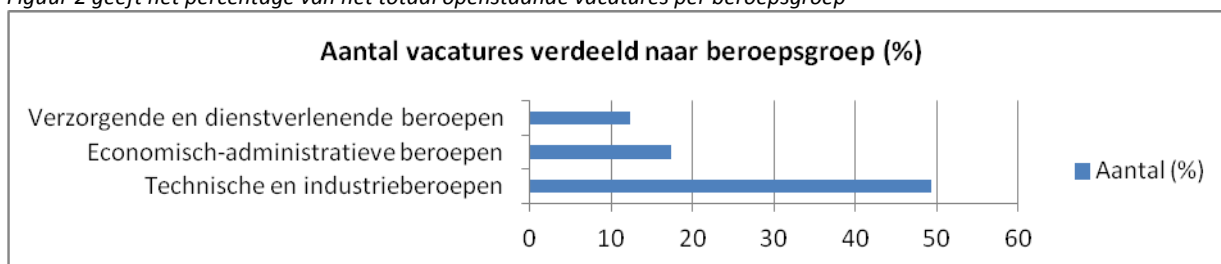


Bron: UWV Werkbedrijf / Basisset Rivierenland

In bovenstaand figuur is te zien dat er vooral vacatures openstaan binnen de lagere en middelbare beroepsgroepen.

In figuur 2 worden de vacatures uitgesplitst naar beroepsvorm. Dit geeft gelijk goed inzicht in de sectoren waar veel vacatures open staan.

Figuur 2 geeft het percentage van het totaal openstaande vacatures per beroepsgroep



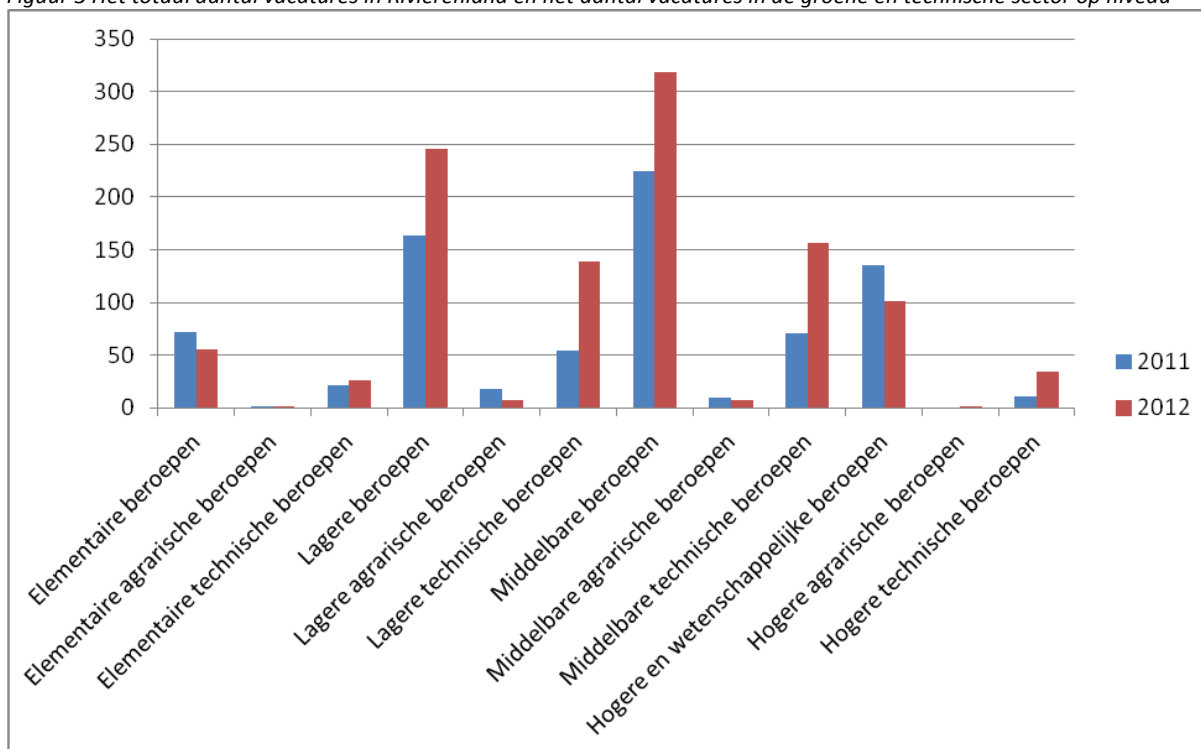
Bron: UWV Werkbedrijf / Basisset Rivierenland

In maart 2012 heeft 49,3% van alle bij UWV WERKbedrijf openstaande vacatures betrekking op personeel in de technische en industrieberoepen, 17,3% in de economisch-administratieve beroepen en 12,3% in de verzorgende en dienstverlenende beroepen. Hieraan is duidelijk af te leiden dat binnen de technische en industrieberoepen op dit moment de grootste vraag is naar arbeidskrachten.

2.2.2 De huidige arbeidsvraag binnen de technische en groene sector

In figuur 3 wordt dit uitgesplitst naar niveau en beroepsgroep binnen de technische en groene sector. Hierbij wordt ook de vergelijking gemaakt tussen het jaar 2011 en het jaar 2012.

Figuur 3 Het totaal aantal vacatures in Rivierenland en het aantal vacatures in de groene en technische sector op niveau



Bron: UWV Werkbedrijf / Basisset Rivierenland

Er is een afname te zien van vacatures in de hogere en wetenschappelijke technische beroepen, evenals in de lagere en middelbare agrarische beroepen. We zien een sterke stijging van vacatures bij de lagere en middelbare technische beroepen.

2.2.3 De meest gevraagde beroepen door werkgevers binnen de technische en groene sector

Het UWV Werkbedrijf heeft een top 25 samengesteld van de meest gevraagde beroepen door werkgevers uit Rivierenland. Uit deze top 25 zijn alleen de beroepen gepubliceerd uit de technische en de groene sector. Het onderzoek is van maart 2012 en is ter controle getoetst door mevr. Beettjer van het Werkgeversadviespunt Rivierenland. Zij heeft hierbij bevestigd dat deze top 25 een correct beeld geeft van het afgelopen jaar. De enige correctie is dat huidige nummer 1, Bouwvakker, naar het einde van de top 25 is gezakt, omdat de arbeidsvraag als gevolg van de economische recessie in de bouwsector op dit moment dramatisch gekelderd is.

Tabel 5 geeft het aantal vacatures weer en de beschikbare niet werkende werknemer die minder of meer dan 6 maanden geen werk heeft gehad.

Nr. in de top 25	Beroep	Vacatures	NWW < 6 mnd	NWW >= 6 mnd
1.	Bouwvakker	97	132	99
3.	Aannemer en installateur	47	33	44
5.	Monteur	42	28	22
8.	Bankwerker en lasser	27	16	28
9.	Productiemedewerker	26	135	486
11.	Systeemanalist	20	21	30
12.	Elektromonteur	19	10	16
14.	Monteur en controleur elektrotechnische producten	15	2	13
15.	Werktuigbouwkundig ontwerper en hoofd technische dienst	14	3	3
16.	Metaalarbeider	13	9	19
17.	Lader en lossen	13	32	24
19.	Technisch- commercieel employé	10	8	7
21.	Weg- en waterbouwkundig ontwerpers en projectleiders	10	1	5
22.	Weg- en waterbouwkundig vakkracht	10	8	11

De 25 meest gevraagde beroepen omvatten 84,5% van alle openstaande vacatures. De vergelijking tussen het aantal openstaande vacatures en het aantal kortdurend ingeschreven niet-werkende werkzoekenden vormt een indicatie voor de spanning op de arbeidsmarkt. Bij bijna alle functies zien we dat er meer vacatures zijn, dan beschikbare NWWs.

Resultaten uit de interviews

Uit interviews komt naar voren dat de vacature voor productiemedewerker binnen beide sectoren goed in te vullen is.

Uit interviews met alle technische bedrijven blijkt dat de huidige openstaande vacatures ook in het verleden lastig in te vullen waren. En dat er tijden zijn geweest waarbij de markt overspannen was. Door de huidige economisch mindere tijden krijgt men de werkzaamheden nog georganiseerd, maar zodra de markt gaat aantrekken, zullen veel van deze bedrijven te maken krijgen met een tekort aan personeel.

De functies die vooral lastig in te vullen zijn, zijn:

- Elektrotechniek (mbo 4) (o.a. APK Automonteurs)
- Elektro monteurs (mbo)
- Hulpmonteurs (vmbo)
- Algemeen operationele technieken (mbo 4)
- Timmerlieden/ uitvoerend personeel voor buiten (mbo 3)
- Vaklui binnen de maak- en installatie-industrie

Bovengenoemde functies zijn bij voorkeur ingevuld door een persoon met mbo niveau 4, omdat hiermee ook de zelfstandigheid toeneemt.

Daarnaast is te zien dat er in de top 25 van UWV WERKbedrijf geen vacatures voorkomen uit de groene sector. Dit is in tegenstelling met de resultaten uit de interviews die zijn gehouden. In de groene sector hebben bedrijven wel degelijk een groot probleem met het vinden van voldoende gekwalificeerd en goed personeel.

Deze tegenstelling is voorgelegd aan mevrouw Beettjer van het Werkgevers Adviespunt Rivierenland, waarbij zij aan gaf dat waarschijnlijk niet alle vacatures worden opgegeven en veel van deze openstaande vacatures via via worden opgelost.

Uit de interviews met bedrijven uit de groene sector bleek er een chronisch tekort te zijn aan meewerkende voormannen. Deze functie wordt vaak ingevuld door een productiemedewerker die capabel blijkt te zijn om meer verantwoordelijkheid te kunnen dragen. Daarnaast zorgt hij/zij voor een aantal aspecten naast de uitvoering zoals inkoop, planning en logistiek. Zij moeten de kosten beheersen en de processen bewaken.

2.3 Mogelijke oorzaken van de huidige opbouw van arbeidsvraag

Na het afnemen van de interviews hadden zowel de technische als de groene bedrijven veel overeenkomsten in hun verklaringen over de huidige krapte op de arbeidsmarkt. Deze oorzaken zijn vergeleken met een aantal rapporten waaruit deze deelconclusie over de oorzaken van de huidige opbouw tot stand is gekomen. De functies die binnen de technische bedrijven moeilijk in te vullen zijn, hebben als voornaamste oorzaak een lage instroom van net afgestudeerde arbeidskrachten. Dit heeft voor een groot deel te maken met het slechte imago van de sector, waardoor veel leerlingen niet voor techniek kiezen. De instroom naar het onderwijs is onvoldoende. Daarnaast is er bij de leerlingen die een opleiding in techniek volgen lang niet altijd duidelijk wat de mogelijkheden op de arbeidsmarkt zijn.

Binnen de groene sector is de instroom naar de groene opleidingen ook te laag door het negatieve imago van de sector. Daarnaast kunnen we concluderen dat binnen de groene sector het imago ook nog regelmatig door de werkelijkheid wordt bevestigd, waardoor het nog moeilijker is om de jongeren te enthousiasmeren.

De groen sector gaf dezelfde redenen waarom het *naast* de lage instroom bij de opleidingen moeilijk is om meewerkende voormannen te vinden voor het bedrijf:

- Omdat steeds meer Polen en andere nationaliteiten komen te werken in de sector en de voertaal niet altijd meer Nederlands is, voelen de jongeren zich niet altijd op hun gemak.
- De functie-eisen worden steeds zwaarder. Een meewerkende voorman moet echt in de schoenen van de ondernemer kunnen staan en op verschillende gebieden snel kunnen schakelen. De marges worden steeds kleiner en fouten hebben soms grote gevolgen voor de cash flow van het bedrijf.
- Het meewerken is voor een aantal werknemers toch lastig. Ze willen graag óf leidinggeven óf geen verantwoordelijkheid.

De volgende oorzaken voor de huidige arbeidsvraag en bijbehorende krapte worden door bedrijven en organisaties bevestigd:

In Rivierenland bestaat bijna de gehele groene en technische sector uit MKB

- Ze hebben vaak andere prioriteiten; het bedrijf gaande houden en kijken op de korte termijn naar personeelsproblemen. Ze weten dat er problemen zijn, maar de waan van de dag zorgt ervoor dat ze andere prioriteiten hebben.
- Ze zijn zich vaak nog niet bewust wat hun imago kan betekenen voor werving van interne klanten; personeel. Ze zijn wel bewust met hun externe klanten bezig.

De economisch mindere tijden

- Veel bedrijven kunnen de huidige krapte wel opvangen met de bestaande arbeidskrachten. Op dit moment zijn deze arbeidskrachten door de economisch minder tijden vaak boventallig. Mede hierdoor is er geen acute noodzaak voor het werven van personeel.
- Door de economische crisis verlaten veel arbeidskrachten de sector en komen ze lang niet altijd terug.

De huidige afstand tussen onderwijs en bedrijfsleven is te groot.

- Er is onvoldoende communicatie tussen onderwijs en bedrijven.
- Ze verschillen dusdanig van dynamiek, waardoor het samenwerken lastig is. Planningen komen niet overeen en daardoor ontstaat er regelmatig ruis in de communicatie. Een gevolg daarvan is irritatie en met als meest slechte afloop een beëindiging van de samenwerking tussen beide partijen.
- Steeds minder bedrijven nemen BBL-ers in dienst omdat ze er nu geen financiële ruimte voor hebben, met als gevolg dat leerlingen in de techniek en groen sector niet geplaatst kunnen worden. Hierdoor zit de markt op slot en zal de arbeidskrapte snel toenemen.
- Het promotie materiaal voor de sectoren, gemaakt door het onderwijs komt lang niet altijd overeen met de werkelijkheid. Hierdoor wordt een achterhaald beeld van de beide sectoren gegeven. Er wordt met oud beeldmateriaal gewerkt (een jongen op een tractor bijvoorbeeld) en de sectoren worden hierdoor niet goed zichtbaar gemaakt. Mogelijkheden en functies worden op deze manier niet duidelijk.
- De docenten zijn niet altijd even bevlogen / voldoende geschoold om de sectoren te promoten.
- De bedrijven zetten nog veel te vaak stagiaires in als 'handjes' wat het imago van beide sectoren absoluut geen goed doet.
- Onderwijs geeft regelmatig onvoldoende informatie m.b.t. de betreffende leerling. Hierdoor is problematiek rondom een leerling zoals ADHD niet altijd duidelijk, waardoor de kans van slagen van het project verkleind wordt.
- Bij gastcolleges en bedrijfspresentaties wordt er nog te weinig door bedrijven gekeken wat nu interessant is voor de schoolgaande jeugd. Dit is een gemiste kans.

- Er wordt door bedrijven te weinig gekeken naar efficiënte manieren om de jeugd te enthousiasmeren zonder dat het ze teveel tijd kost, zoals het tonen van bedrijfsfilms gemaakt door de jeugd zelf. Het spreekt de jeugd aan en het kost de ondernemer minder tijd.
- Het bedrijfsleven en onderwijs werken nu vaak op adhoc basis samen, terwijl de samenwerking structureel zou moeten plaatsvinden. Bijvoorbeeld een structureel lesuur ingevuld door regionale ondernemers. Dit kan in samenwerking met andere ondernemers, waardoor het alle partijen minder tijd en energie kost, maar wel meer winst oplevert.
- Een BBL-er wordt regelmatig te specialistisch opgeleid omdat hij bij een eenmanszaak terecht komt. Als hij uiteindelijk niet werkzaam is bij dit bedrijf, dan is hij lastig ergens anders te plaatsen.

De afstand tussen de jongeren (en hun ouders) en de beide sectoren is te groot

- Bedrijven willen nog te graag handjes die iets meer kunnen en willen meedenken, maar de jeugd van tegenwoordig wordt hier niet voor opgeleid. Bedrijven hebben onvoldoende inzicht hoe de jeugd van tegenwoordig leert, werkt en leeft.
- Er zijn nog te weinig bedrijven die structureel participeren in het onderwijs d.m.v. gastcolleges of bedrijfsbezoeken en op die manier laten zien wat de mogelijkheden zijn binnen diverse en leuke functies.

Het doorleren van leerlingen

In Rivierenland gaan steeds meer jongeren doorleren. Aangezien er weinig aanbod is voor hogere technische en agrarische functies binnen de regio vertrekt kennis en kapitaal naar buiten de regio Rivierenland.

Inhoud van functies en mogelijkheden binnen de sectoren niet goed zichtbaar

De werkzaamheden binnen beide sectoren zijn vaak niet goed zichtbaar. Het werk gebeurt vooral achter gesloten deuren. In het verleden hadden grote technische en groene bedrijven een goed imago door de vele personeelsleden. Door de jaren heen is er dusdanig veel geautomatiseerd waardoor de grote bedrijven evenals de kleinere bedrijven aan hun imago moeten werken en kenbaar moeten maken binnen de regio welke mogelijkheden zij hebben voor hun personeel.

Doelgroep ouders wordt vergeten

Ouders bepalen mede de opleiding van hun kind en dit wordt te weinig gezien door bedrijfsleven en onderwijs.

Het imago van de groene en technische sector

Het imago van de groene en technische sector is slecht. Het beeld wat leeft onder de jongeren en hun ouders is dat het saai werk is, weinig geld verdient en fysiek zwaar is. Daarnaast is het ook niet altijd even veilig. Het beeld wat de meeste mensen van de sector hebben is sterk verouderd .

De groene sector staat al een aantal jaar onder druk:

- Veel bedrijven hebben het financieel zwaar
- Prijzen voor producten zijn slecht
- Bedrijven kunnen moeilijk aan goed personeel komen

Dit zorgt ervoor dat de branche al een aantal jaren in een negatieve sfeer moet ondernemen. Dit sterkt het imago niet.

De bedrijvendichtheid in de groen sector is groot in Rivierenland

Dit betekent dat men regelmatig in dezelfde vijver vist. Dit hoeft echter geen probleem te zijn, indien het aanbod van personeel voldoende is.

Daarnaast is het opvallend te noemen dat er in de groene sector een aantal bedrijven zijn, die géén probleem hebben met het vinden van het juiste personeel.

- Het bedrijf heeft een goed imago en is zich hier zeer bewust van
- Het bedrijf voert innovaties uit en zet zijn producten en diensten breder in
- Het bedrijf analyseert zijn personeelsbestand en ziet zo problemen aankomen. Reageert hier actief op en zoekt een samenwerking met onderwijs en andere bedrijven en heeft zo problemen in de toekomst voorkomen.
- Het bedrijf boeit en bindt het huidige personeel d.m.v. interne opleidingen en goede arbeidsvoorwaarden.
- Het bedrijf beweegt zich actief in de regio.

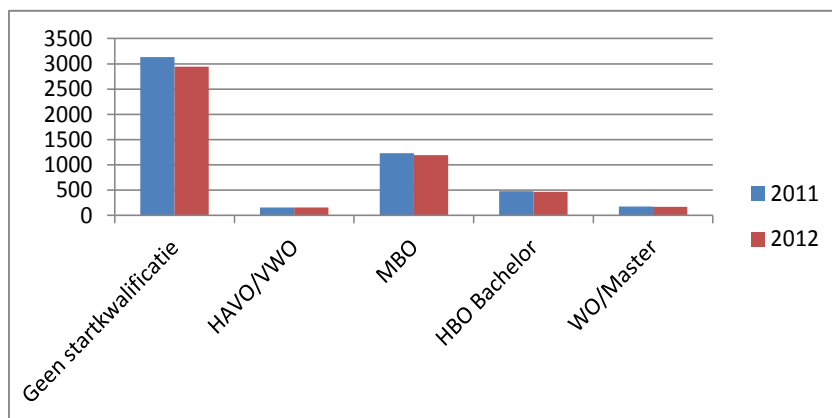
2.4 Huidig aanbod

Eind maart stonden er 4.927 niet-werkende werkzoekenden (NWW) ingeschreven bij de werkpleinen van het UWV.

2.4.1 Opleidings- en beroepsniveau

Ultimo maart 2012 heeft bij benadering 59,7% van de NWW geen startkwalificatie 2. Dat is het aandeel van de groep met basisonderwijs, vmbo of mbo-1 als hoogste afgeronde opleiding in het totale bestand niet werkende werkzoekenden.

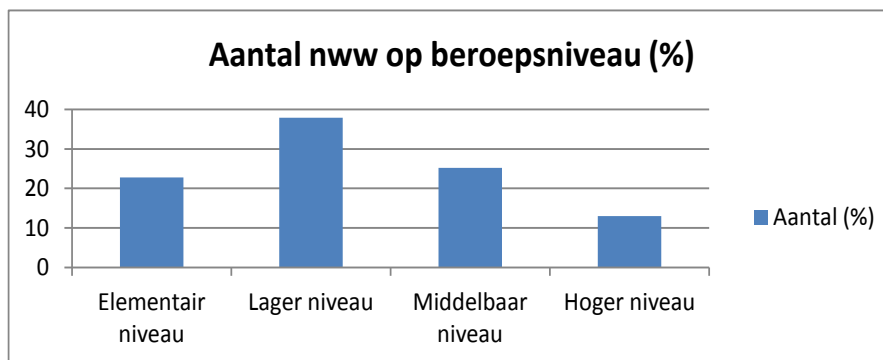
Figuur 4 Opbouw van NWW naar niveau vergeleken in 2011 en 2012



Bron: UWV Werkbedrijf / Basisset Rivierenland

De groep laagopgeleiden zonder startkwalificatie vormt de grootste groep in het bestand (59,7%). Vergeleken met een jaar eerder is haar aandeel met 1,0 procentpunt afgenomen. De groep middelbaar opgeleiden heeft een aandeel van 24,2%. Dit is op jaarbasis met 0,4 procentpunt toegenomen. Het aandeel van de hoogopgeleiden (hbo/wo) is met 0,4 procentpunt tot 12,9% toegenomen.

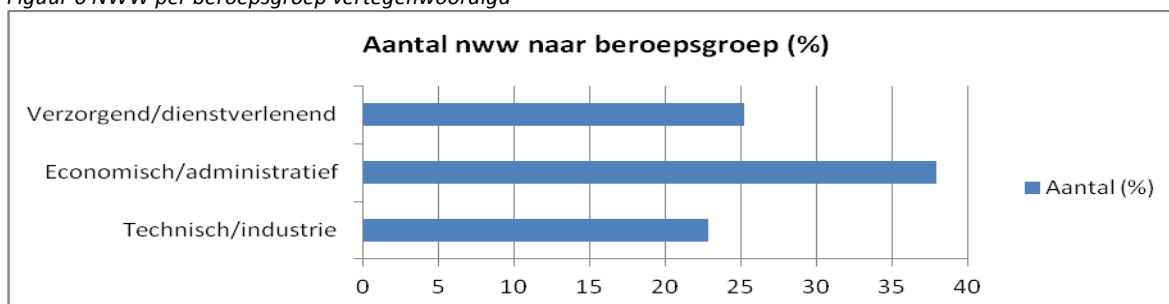
Figuur 5 Opbouw van NWW naar beroepsniveau binnen alle sectoren



Bron: UWV Werkbedrijf / Basisset Rivierenland

De grootste groep binnen de NWW heeft als beroepsgroep een lager niveau. Zij vertegenwoordigen bijna 40% van de hele groep. Daarnaast vertegenwoordigt meer dan 25% van de NWW middelbaar niveau.

Figuur 6 NWW per beroepsgroep vertegenwoordigd

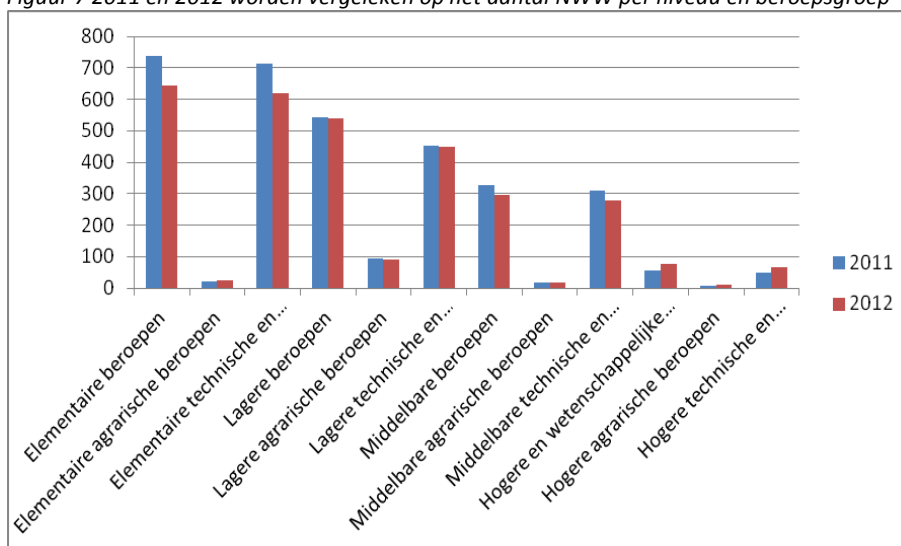


Bron: UWV Werkbedrijf / Basisset Rivierenland

In dit figuur is te zien dat de grootste groep NWW uit de economische en administratieve beroepsgroep komt. Op de tweede plaats is het de verzorgende en dienstverlenende sector. De technische sector staat op een derde plaats met meer dan 23% van het totale NWW bestand.

In Figuur 7 zien we de specificatie per beroepsgroep en niveau van het totale bestand van de NWW.

Figuur 7 2011 en 2012 worden vergeleken op het aantal NWW per niveau en beroepsgroep



Bron: UWV Werkbedrijf / Basisset Rivierenland

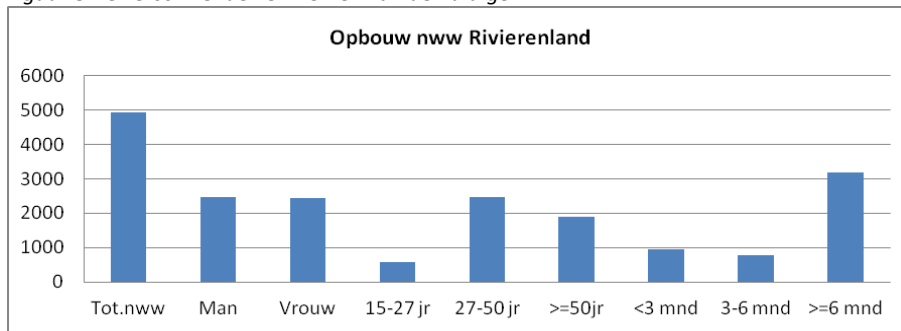
De grootste groep NWW is beschikbaar voor elementaire technische beroepen en lagere technische beroepen. Voor middelbare technische beroepen zijn er een stuk minder NWW beschikbaar.

Binnen de groene sector is het aanbod in de NWW zeer klein te noemen. Lagere agrarische beroepen scoren het best, maar daarbij gaat het om minder dan 100 personen. Voor middelbare en elementaire agrarische beroepen zijn bijna geen mensen uit de NWW beschikbaar.

2.4.2 Opbouw van de NWW per gemeente

De huidige krapte op de arbeidsmarkt kan een reden zijn om NWW of zij-instromers in te gaan zetten voor het arbeidsproces. Belangrijk daarbij is een goed inzicht te hebben in de huidige opbouw van de NWW om zo in samenspraak met de bedrijven te kijken naar mogelijke succesdoelgroepen binnen de NWW.

Figuur 8 De verschillende kenmerken van de huidige NWW

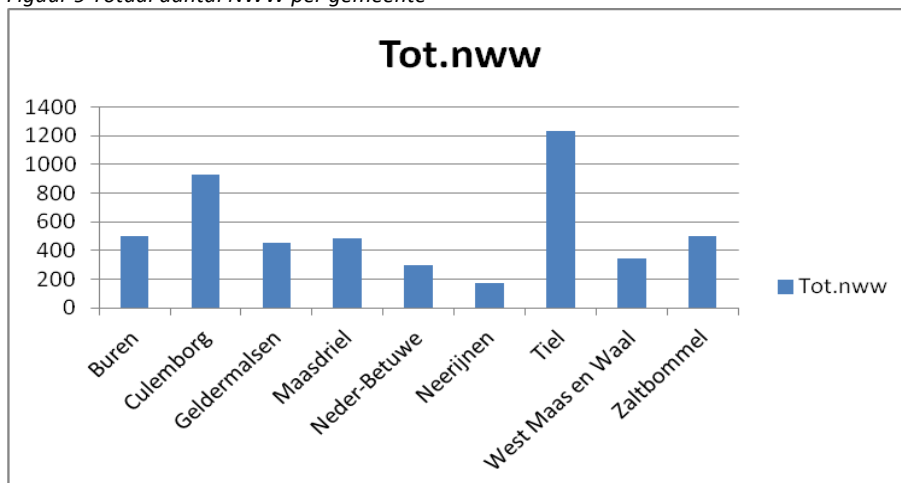


Bron: UWV Werkbedrijf / Basisset Rivierenland

De opbouw van man en vrouw is gelijk. De grootste groep heeft een leeftijd tussen de 27 en 50 jaar en heeft een grote afstand (meer dan 6 maanden) tot de arbeidsmarkt. Daarnaast is het opvallend dat de tweede grootste groep ouder dan 50 jaar is. Het kan echter een vertekend beeld zijn omdat lang niet alle jongeren zich melden bij het UWV.

Het kan voor bedrijven interessant zijn om te zien hoe de NWW is samengesteld in hun gemeente. Dit kan het integreren van een NWW positief beïnvloeden.

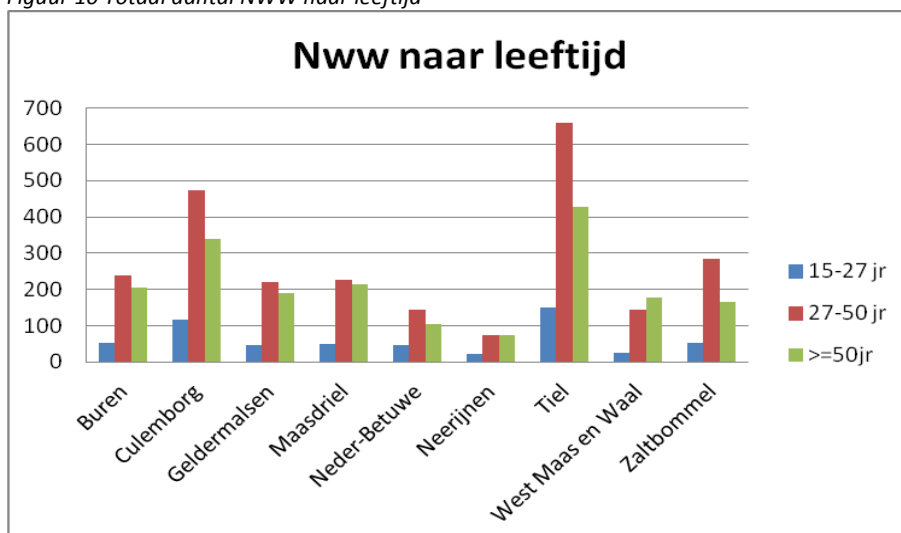
Figuur 9 Totaal aantal NWW per gemeente



Bron: UWV Werkbedrijf / Basisset Rivierenland

In bovenstaand figuur is te zien dat in de gemeentes Tiel en Culemborg de meeste NWW aanwezig zijn. In Neerijnen is dit aantal het kleinst.

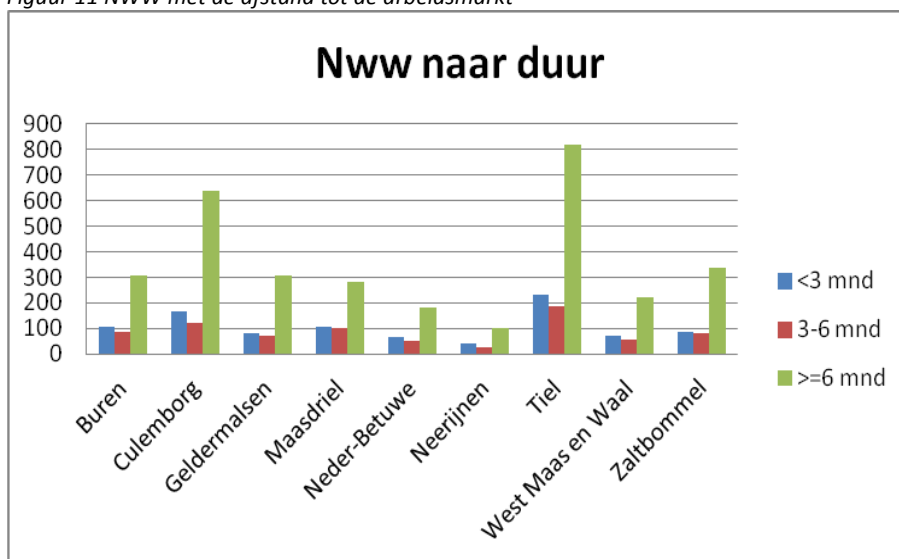
Figuur 10 Totaal aantal NWW naar leeftijd



Bron: UWV Werkbedrijf / Basisset Rivierenland

Jongeren zijn in alle gemeentes het minst vertegenwoordigd. De grootste groep van 15-27 jaar bevindt zich in de gemeente Tiel. De meeste ouderen >=50 jaar bevinden zich ook in Tiel.

Figuur 11 NWW met de afstand tot de arbeidsmarkt



Bron: UWV Werkbedrijf / Basisset Rivierenland

De gemeentes Tiel en Culemborg hebben de grootste groepen NWW met een lange afstand tot de arbeidsmarkt (>=6 mnd). Deze gemeentes hebben echter ook de grootste groep van NWW met de kortste afstand tot de arbeidsmarkt (<3 mnd)

2.4.3 De beroepen waar de meeste niet werkenden werk in zoeken

Tabel 6 Overzicht van beroepen uit de top 25 waar de meeste NWWs werk in zoeken

		< 6 mnd	>= 6 mnd	Vacatures
1.	Productiemedewerker	135	486	26
6.	Bouwvakker	132	99	97
14.	Agrarische arbeider	37	50	5
15.	Aannemer en installateur	33	44	47
22.	Monteur	28	22	42
23.	Bankwerker en lasser	16	28	27

Bron: UWV Werkbedrijf / Basisset Rivierenland

Tabel 6 laat de relevante beroepen uit de top 25 zien voor de technische en groene sector waar de meeste niet-werkende werkzoekenden voor staan ingeschreven (80,7% van alle werkzoekenden). Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen kortdurend- en langdurend ingeschreven niet-werkende werkzoekenden. De grens ligt bij een duur van 6 maanden niet-werkend. De vergelijking tussen het aantal kortdurend ingeschreven niet-werkende werkzoekenden en het aantal openstaande vacatures vormt een indicatie voor de spanning op de arbeidsmarkt.

2.4.4 Resultaten uit de interviews

Uit de diverse interviews met bedrijven blijkt dat men de huidige krapte op de arbeidsmarkt niet graag invult met de NWW. Hierin vindt nu langzaam wel een verschuiving plaats bij de grotere bedrijven, maar voor de eenmanszaken is dit nog vaak geen oplossing.

Het MKB loopt hier tegen de volgende problemen aan:

- Er is geen personeel beschikbaar om deze mensen te begeleiden in het arbeidsproces. De kennis om deze mensen goed te begeleiden ontbreekt en daarnaast de arbeidskracht.
- De arbeidskrachten zijn door de leeftijd te duur. In de groene sector staan de marges dusdanig onder druk, dat het te kostbaar is om iemand van 45+ aan te nemen.
- Zowel in de groene als de technische sector spreekt men uit ervaring dat het lastig is om vrouwen binnen het bedrijf werkzaam te houden. Ze komen soms wel in dienst, maar verdwijnen snel weer naar de achtergrond.

- In zowel de groene als technische sector heeft men vaak te maken met fysiek werk (zeker op de functies waar een huidige krapte is op de arbeidsmarkt). Het werk is daardoor niet altijd geschikt voor mensen boven de 45+
- Het gaat om kleine bedrijven waar het maken van fouten grote gevolgen kan hebben voor de bedrijfsvoering. Het aannemen van zij-instromers brengt een groter risico met zich mee wat niet alle ondernemers aan durven te gaan.
- De eenmanszaken hebben vaak de tijd niet vrij om de mensen goed te begeleiden.
- Door de grote hoeveelheid kleinere bedrijven in Rivierenland is het helaas niet mogelijk om grote instroomprojecten te doen, waarmee een kostenbesparing gerealiseerd kan worden. Een groot instroomproject is doorgaans alleen rendabel voor /met grote bedrijven. De bedrijfsopbouw in Rivierenland leent zich hier helaas niet voor.
- De kosten zijn laag bij het aannemen van zij-instromers. Er zijn volop mogelijkheden, maar problematiek bij het integreren op de werkvloer, zorgt ervoor dat veel ondernemers ervan af zien.
- MKB is met korte termijnplanning bezig en dat is juist niet wat met een NWW met een grote afstand tot de arbeidsmarkt mogelijk is. Deze mensen worden aangenomen met een langere termijn visie en een lange adem.

De grotere bedrijven

Ze zien wel steeds meer mogelijkheden en doen al verschillende projecten waarbij mensen met een langere afstand tot de arbeidsmarkt in dienst worden genomen. Maar te vaak nog mislukt dit om een aantal zelfde redenen als bij het MKB. Het begeleiden van deze mensen gaat vaak niet goed. Het huidige personeel is er niet geschikt voor; heeft te weinig kennis en daarnaast is er geen personeel beschikbaar i.v.m. de werkzaamheden. Op dit moment worden er wel steeds vaker mensen aangenomen met een ander niveau of geen technische opleiding, die intern omgeschoold worden, omdat ze wel de potentie hebben om werkzaam te zijn binnen moeilijk vervulbare vacatures.

In de groene sector zie je wel dat mensen boven de 45 jaar wel te plaatsen zijn mits ze uit de sector komen. Hun meerwaarde is vaak dan groot voor het bedrijf door de ervaring en kennis die ze hebben.

In de groene sector heb je ook veel te maken met seizoenswerk, wat het lastig maakt voor werkgever en werknemer een goed oplossing op maat te bieden en daar afstemming over te bereiken.

Beide sectoren hebben te maken met veiligheidsaspecten waardoor het voor de communicatie op de moeilijk vervulbare functies belangrijk is dat ze goed Nederlands kunnen. Dit kan nog een probleem vormen bij de zij-instromers.

Steeds meer bedrijven zien de noodzaak van het aannemen en investeren in zij-instromers.

- Er zal meer transparantie moeten komen over de mogelijkheden.
- Er moet meer begeleiding komen om de betreffende mensen te motiveren.
- Intern personeel moet opgeleid worden om deze mensen beter te begeleiden en succesverhalen te creëren.
- De meeste bedrijven geven aan dat vooral de jongeren van 20-30 jaar en met een korte afstand tot de arbeidsmarkt geschikt zijn.

Deelconclusie

We kunnen zien dat binnen de NWW er veel mensen beschikbaar zijn met een lager of middelbaar niveau welke ingezet kunnen worden in het arbeidsproces. Ook binnen de beroepsgroep is er een grote groep met een technische achtergrond.

Echter uit interviews blijkt dat het lastig is om mensen met een lange afstand tot de arbeidsmarkt te plaatsen. Daarnaast is de doelgroep boven de 50 vaak niet geschikt i.v.m. de kosten en de fysieke aspecten binnen het vak. De vrouwen vallen vaak af door het imago van de sectoren en willen het werk niet doen. Uit interviews blijkt dat de integratie van vrouwen binnen de sectoren moeizaam verloopt. Veel vrouwen vertrekken, na een korte tijd werkzaam te zijn geweest in deze sectoren, vaak relatief snel naar een andere sector. Hierdoor blijft er maar een kleine groep zij-instromers over die geschikt lijkt.

We zien ook dat de agrarische arbeider en productiemedewerker verdrongen worden door arbeiders uit de lage loonlanden.

Bij de technische beroepen zie je dat er nog steeds meer vacatures dan werkzoekenden zijn en dat is opvallend te noemen. Deze mensen zouden geschikt moeten zijn, maar kunnen niet geplaatst worden. Het loont de moeite om te kijken waardoor dit komt.

Kleine bedrijven denken vaak dat de arbeidsproblematiek wel mee zal vallen. De verwachting is dat deze bedrijven pas in beweging komen als het echt heel slecht gaat en dan is het te laat. Het is juist nu de tijd om te investeren zodat als het straks weer beter gaat, er voldoende personeel is om die groei te kunnen realiseren.

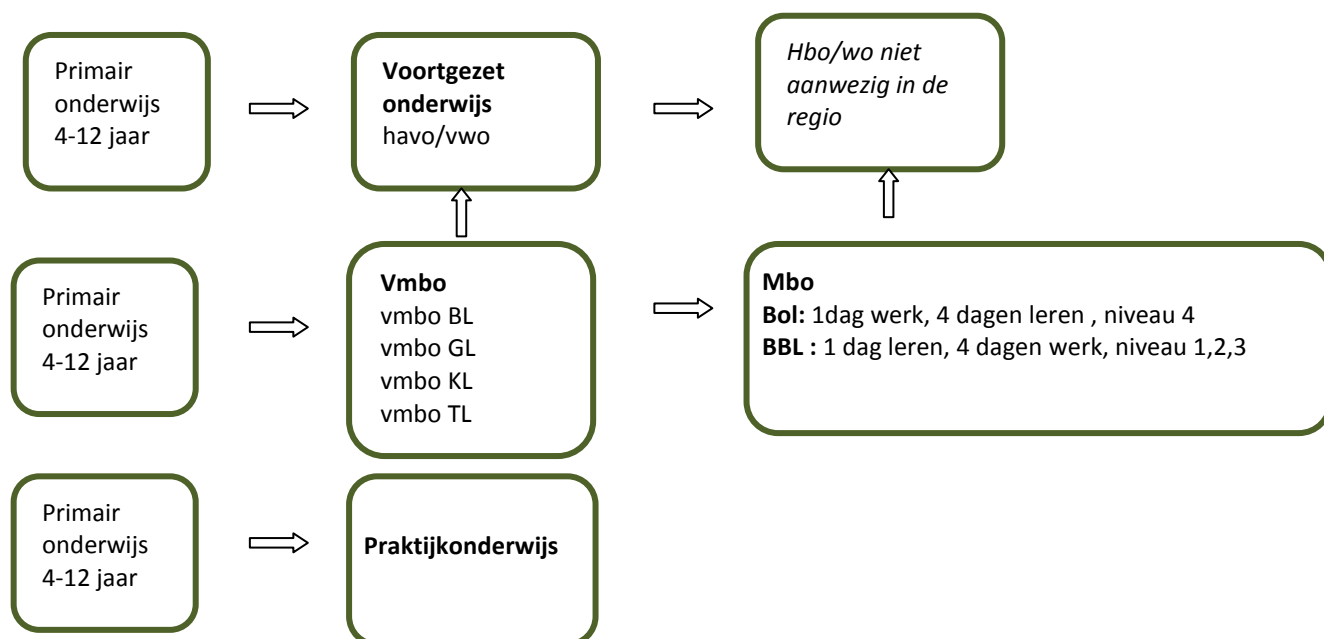
2.5 Onderwijs in Rivierenland

Als we kijken naar de huidige arbeidsvraag dan blijkt de kweekvijver voor arbeidskrachten binnen de groene en technische sector vooral van het vmbo en nog liever uiteindelijk het mbo te komen. De analyse is gericht op de mogelijke instroom van leerlingen van het vmbo en mbo. Daarnaast is de mogelijke instroom van havisten ook meegenomen, omdat deze groep ook de potentie heeft om de benodigde functies in te vullen.

Mensen met een vmbo en/of mbo opleiding zoeken binnen hun woongebied werk. In dit onderzoek zijn dan ook alleen de vmbo opleidingen en mbo opleidingen uit Rivierengebied onderzocht.

Er is geen hoger of wetenschappelijk onderwijs aanwezig in de regio.

Het huidige onderwijs is als volgt opgebouwd:



Na het primair onderwijs komen leerlingen voor een keuze te staan. Dit heeft in de eerste plaats te maken met het niveau dat bepaald wordt na de CITO-toets en in de tweede plaats met interesse. De leerling gaat of naar havo/vwo en heeft nog niet echt te maken met de keuze voor een beroep. Als ze naar het vmbo gaan is deze keuze echter wel aan de orde. Deze studenten zijn zeer relevant voor de huidige arbeidsmarkt in Rivierenland.

2.5.1 Vmbo aanbod in Rivierenland

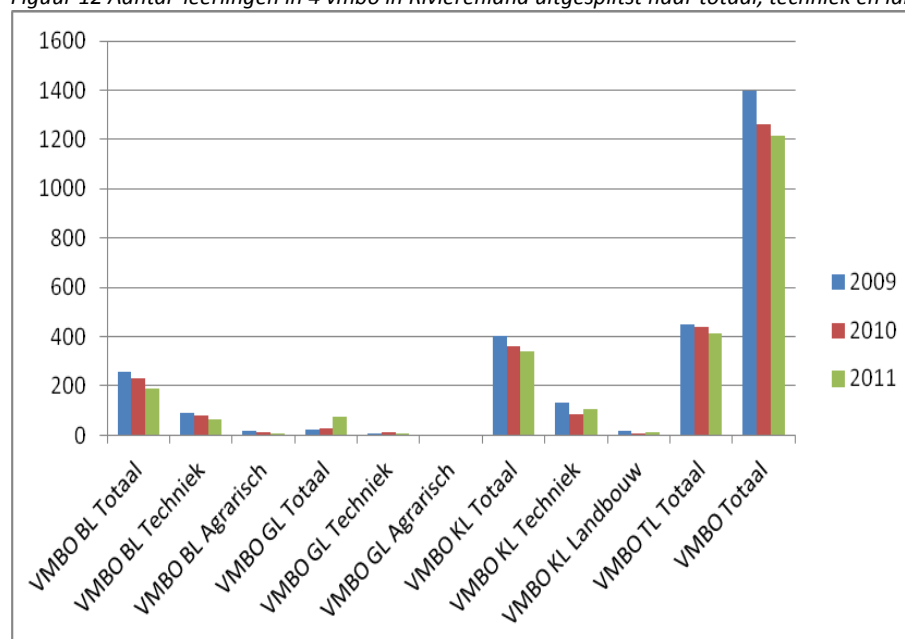
Er is in Rivierenland een uitgebreid aanbod van vmbo scholen met diverse studierichtingen op gebied van techniek en de agrarische sector.

Tabel 7 Overzicht VMBO scholen in Rivierenland

Naam school	Locatie	Leerwegen	Sectoren
ORS Lek en Linge	Culemborg	BL; KL; GL; TL	Intersectoraal; Technologie & Commercie
ORS Lek en Linge	Culemborg	BL; KL; GL; TL	Innovatieve Techniek
ORS Lek en Linge	Culemborg	BL; KL; GL; TL	Bouwen, wonen en interieur
RSG Lingecollege	Tiel	BL; KL; GL; TL	Techniek
Pax Christi College	Druten	BL; KL; GL; TL	Bouwtechniek
Pax Christi College	Druten	BL; KL; GL; TL	Metalelektro
SGM De Lingeborgh	Geldermalsen	BL; KL; GL; TL	Landbouw
SGM De Lingeborgh	Geldermalsen	TL	Techniek
Cambium College	Zaltbommel	BL; KL; GL; TL	Techniek

Bron: DUO

Figuur 12 Aantal leerlingen in 4 vmbo in Rivierenland uitgesplitst naar totaal, techniek en landbouw



Bron: OBM Leerlingenaantallen VMBO-4 sector techniek / Kenniscentrum Bèta Techniek

Het totaal aantal leerlingen dat deelneemt aan het vmbo in Rivierenland is groot in vergelijking met het aantal leerlingen dat deelneemt aan een technische opleiding binnen het vmbo. Daarnaast nemen de aantallen, op de vmbo KL techniek na, ook nog af in aantal.

Het aantal leerlingen dat een studierichting binnen de groene sector volgt is bijzonder laag en neemt ook nog af in de laatste jaren.

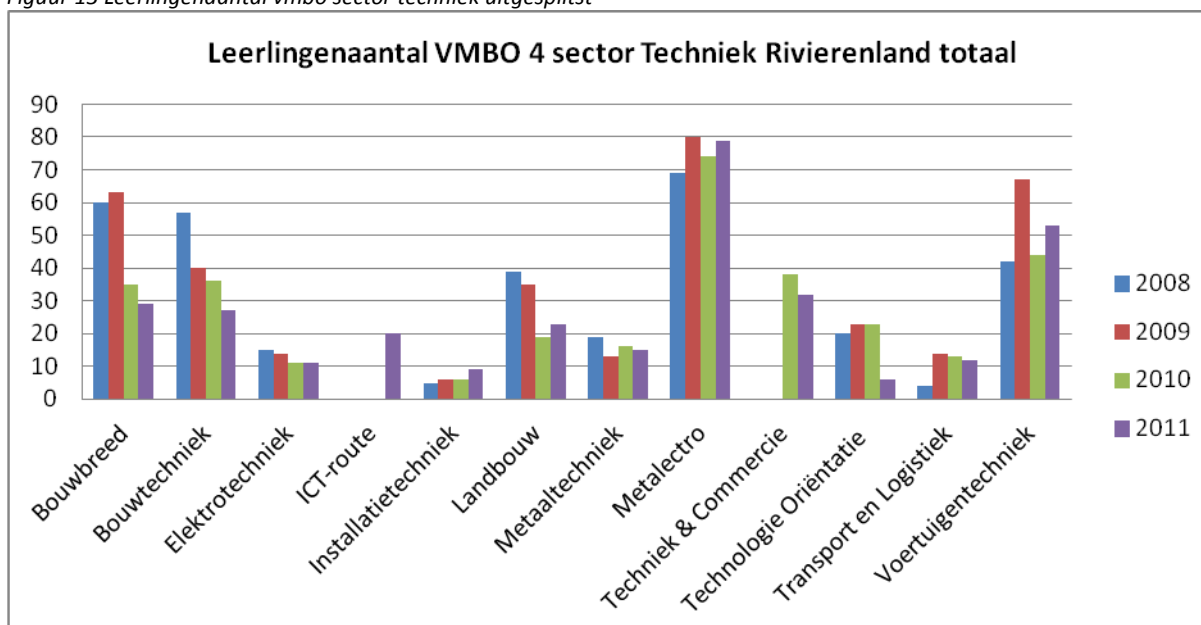
Tabel 8 Totalen per deelsector van het OBM gebied Rivierenland techniek sector VMBO-4

	2008	2009	2010	2011
Bouwbreed	60	63	35	29
Bouwtechniek	57	40	36	27
Elektrotechniek	15	14	11	11
ICT-route	-	-	-	20
Installatietechniek	5	6	6	9
Landbouw	39	35	19	23
Metaaltechniek	19	13	16	15
Metalectro	69	80	74	79
Techniek & Commercie	-	-	38	32
Technologie	20	23	23	6
Oriëntatie				
Transport en Logistiek	4	14	13	12
Voertuigentechniek	42	67	44	53
Totaal	330	355	315	316

Bron: OBM Leerlingenaantallen vmbo-4 sector techniek / Kenniscentrum Bèta Techniek

In bovenstaande tabel valt gelijk op dat de aantallen laag zijn. Daarnaast worden de aantallen deelnemers minder van de meeste opleidingen gedurende de jaren. Vooral de bouw en landbouw opleidingen zijn teruggelopen in aantallen. De nieuwe opleiding techniek en commercie is succesvol te noemen als je deze met de andere opleidingen vergelijkt.

Figuur 13 Leerlingenaantal vmbo sector techniek uitgesplitst



Bron: OBM Leerlingenaantallen vmbo-4 sector techniek / Kenniscentrum Bèta Techniek

Uit bovenstaande figuur is goed te zien dat de opleidingen metalectro en voertuigentechniek gedurende een aantal jaar relatief geliefd zijn. Elektrotechniek, installatietechniek, metaaltechniek en transport & logistiek scoren al jaren niet goed.

Uit deze grafiek is af te leiden dat een groot percentage kiest voor vmbo TL. Dit betekent dat er zeer lage aantallen van leerlingen aanwezig zijn op de vmbo leerwegen binnen techniek en landbouw.

Verder zien we over het geheel dat deelname aan het vmbo afneemt en dat elke vmbo vorm van techniek en landbouw afneemt behalve vmbo KL Techniek.

De aantallen van de opleidingen laten het volgende zien:

- De afdeling metalectro en voertuigentechniek hebben de grootste instroom
- Instroom in de bouwopleidingen is de afgelopen vier jaar gehalveerd. De instroom in de meer brede opleiding techniek en commercie is het sterkst toegenomen in de afgelopen 4 jaar.
- Elektrotechniek, installatietechniek, metaaltechniek en transport & logistiek scoren al jaren niet goed.

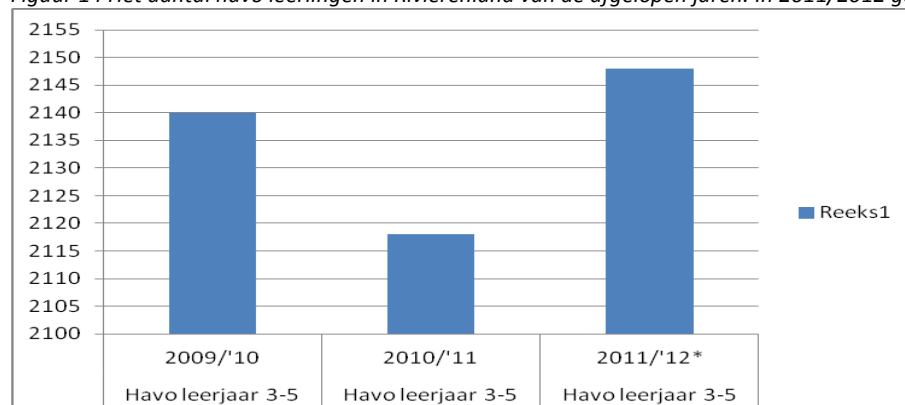
De grootste arbeidsvraag bij technische bedrijven is binnen elektrotechniek en installatietechniek en de instroom vanuit het onderwijs is ruim onvoldoende. De instroom voor de bouwsector is ook ruim onvoldoende en kan straks, bij het aantrekken van de markt, grote tekorten op leveren.

In de groene sector heeft men het vermoeden dat de interesse voor de sector afneemt en dat is waar. Er stromen iets meer dan 20 personen de arbeidsmarkt in, wat ruim onvoldoende is.

2.5.2 Havo leerlingen in Rivierenland

In Rivierenland zijn er 8 vestigingen met havo opleidingen. De havo leerlingen zijn interessant voor de huidige krapte op de arbeidsmarkt, omdat zij ook de potentie hebben om de moeilijk vervulbare functies in te vullen.

Figuur 14 Het aantal havo leerlingen in Rivierenland van de afgelopen jaren. In 2011/2012 gaat het om voorlopige cijfers



Bron: CBS

2010-2011 was een matig gevuld havo jaar, waarna in 2011/2012 het aantal meer dan verdubbelde.

We zien in de regel dat veel vmbo TL leerlingen doorstromen naar de havo en niet naar het mbo. Dit heeft een aantal oorzaken:

- Het keuzemoment is voor een aantal leerlingen te vroeg, waardoor ouders en leerlingen voor havo kiezen.
- Vmbo in Rivierenland zit ook regelmatig in bij een havo in het gebouw, waardoor een overstap naar havo laagdrempelig is en door de betreffende school gestimuleerd wordt.
- Het imago van het huidige mbo is niet goed. Veel leerlingen die vmbo TL hebben gekozen, laten dit meewegen in hun keuze om naar de havo te gaan.

2.5.3 Aanbod mbo in Rivierenland

In Rivierenland zijn twee mbo's aanwezig. Het gaat hierbij om Helicon Opleiding in Geldermalsen en ROC Rivor in Tiel.

Helicon Opleidingen

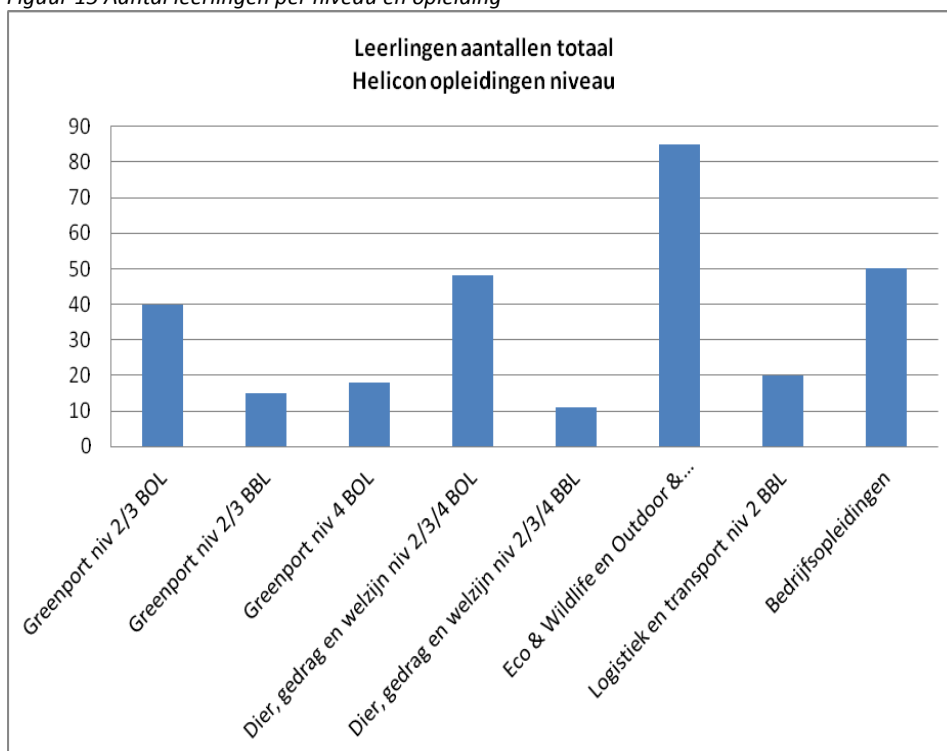
Helicon Opleidingen is een opleidingscentrum voor Groen Onderwijs en biedt vmbo en mbo aan in Gelderland en Noord-Brabant. Helicon Bedrijfsopleidingen zorgt voor bedrijfsopleidingen, cursussen en in-company trainingen in het hele land. In Rivierenland bevindt Helicon opleidingen zich in Geldermalsen. Een persoonlijke school met niet meer dan 250 studenten. Ze bieden de volgende opleidingen aan:

Tabel 9 Overzicht Helicon Opleidingen

Opleiding	Niveau
Agri Business & Management	4
Teelt & Techniek Vakopleiding	2, 3, 4
Teelt & Techniek Vakopleiding Maatwerk	2, 3, 4
Diervverzorging N2	2
Diervverzorging N3/N4	3, 4
Eco & Wildlife Studies	4
Outdoor & Adventure	4
Logistiek & Transport	2

Bron: Helicon Opleidingen

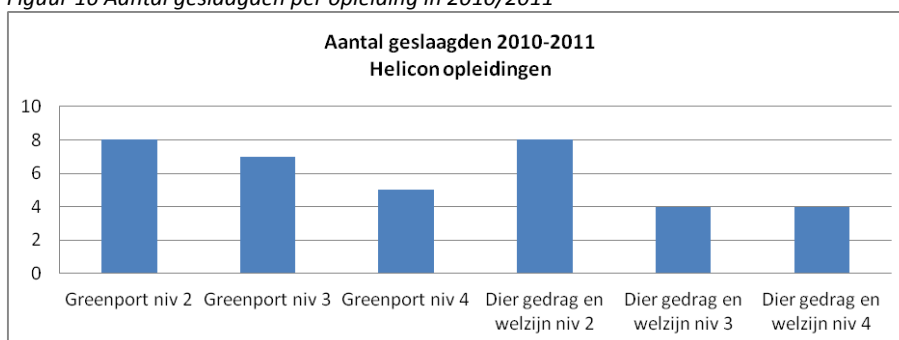
Figuur 15 Aantal leerlingen per niveau en opleiding



Bron: Helicon Opleidingen

Opvallend is dat de opleiding Eco & Wildlife geliefd is onder de leerlingen. De bedrijfsopleidingen in dit overzicht zijn niet relevant. De Greenport BOL, niveau 4 en Dier, gedrag en welzijn op BOL niveau 4 zijn goed vertegenwoordigd in vergelijking met de BBL. Dit is positief voor de groene sector. De aantallen zijn echter nog te laag.

Figuur 16 Aantal geslaagden per opleiding in 2010/2011



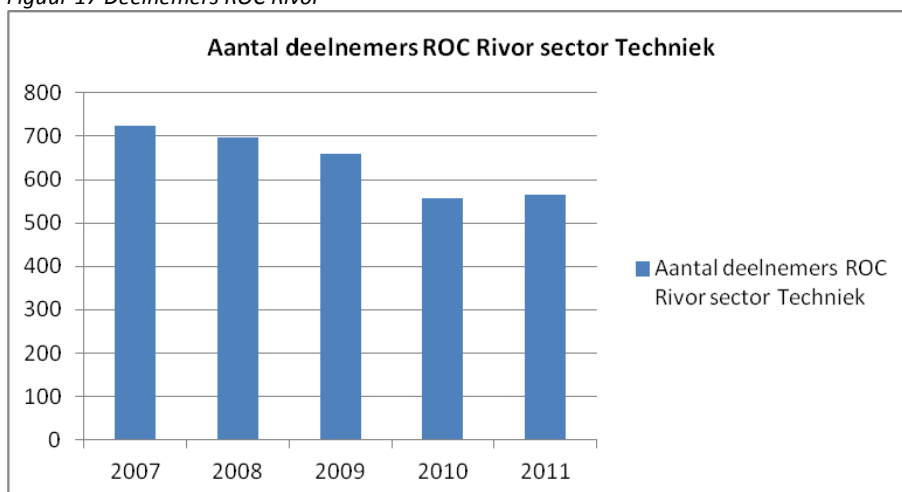
Bron: Helicon Opleidingen

Dit figuur geeft inzage in de instroom van het mbo op de verschillende niveaus. Greenport niveau 4 zijn 5 personen en Dier en gedrag en welzijn zijn 4 personen. Dit is ruim onvoldoende om de arbeidsmarkt in Rivierenland te voorzien van een goede instroom.

ROC Rivor in Tiel

ROC Rivor is hét opleidingscentrum van regio Rivierenland. Zij bieden een breed scala aan opleidingen, cursussen en trainingen voor jongeren en volwassenen. Toch zijn ze een kleinschalige onderwijsinstelling waar persoonlijke aandacht, gedegen begeleiding en samenwerking met partners in de regio centraal staan. Ze verzorgen onderwijs in Tiel, Geldermalsen, Culemborg, Druten en Zaltbommel.

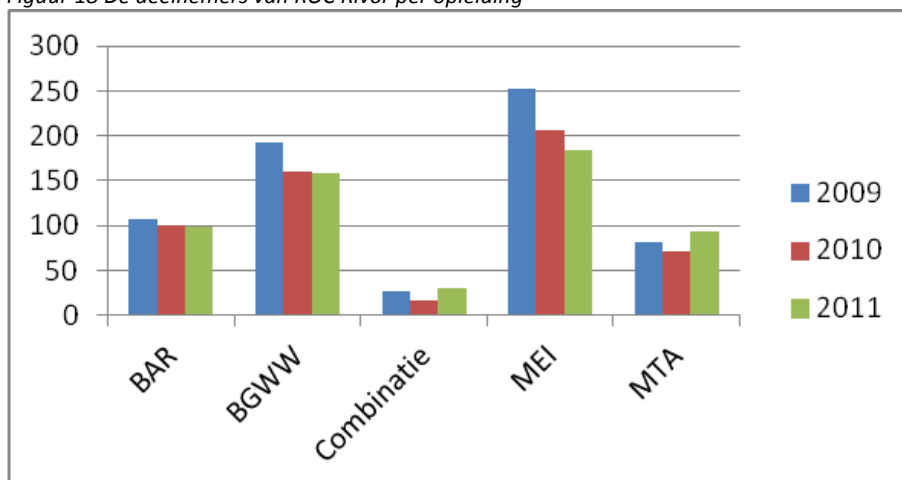
Figuur 17 Deelnemers ROC Rivor



Bron: Kenniscentrum Bèta Techniek

De laatste jaren was er een afname te zien in het aantal deelnemers aan de sector techniek op ROC Rivor. In 2011 is het aantal weer iets toegenomen. De verwachting is echter voor langere termijn dat de deelname zal afnemen.

Figuur 18 De deelnemers van ROC Rivor per opleiding



Bron: Kenniscentrum Bèta Techniek

BAR: Beschermings- en afwerkingstechnieken, reclame- en presentatietechnieken

BGWW: Bouw en grond-, weg- en waterbouw

Combinatie: Combinatie van bedrijfstakken

MEI: Metaal, elektro- en installatietechniek

MTA: Motorvoertuigen- en tweewielertechniek en autohandel.

De opleiding metaal, elektro- en installatietechniek is het populairst, wat positief is voor de branche. Het aantal deelnemers neemt echter wel snel af. De opleiding MTA is samen met Combinatie de enige opleiding die in deelnemers stijgt.

2.5.4 Oorzaken lage instroom mbo onderwijs

Het imago van zowel de groene als de technische sector is niet goed.

Er spelen meerdere zaken die hier invloed op hebben. De belangstelling voor werken in deze sector neemt steeds meer af → men denkt nog steeds dat het fysiek zwaar is, vuile handen werk en dat ze weinig geld verdienen.

In deze tijden verbeteren veel MKB bedrijven dit imago niet. Zij versterken het eerder. Ze houden zich nog te weinig bezig met een kwalitatief goed personeelsbeleid, waardoor de jongens en meisjes die werkzaam zijn in de sector, vaak weinig betaald krijgen en simpel werk moeten doen. Uiteraard zijn er uitzonderingen, maar bij een overgroot deel is dit helaas wel het geval. Zij vertellen dit weer door aan familie en leeftijdsgenoten, met alle negatieve gevolgen voor de sector van dien.

De sector heeft het al jaren zwaar. Prijzen zijn al jaren slecht, gekwalificeerd personeel is al jaren moeilijk te vinden, ze zitten in een negatieve vicieuze cirkel waar ze eerst uit zullen moeten komen.

De samenwerking met de bedrijven en het onderwijs in Rivierenland is nog niet optimaal

Zeker in economisch mindere tijden zie je dat bedrijven vooral op basis van de korte termijn handelen, ad hoc gaan reageren en mensen in dienst nemen en daar geen of te weinig aandacht aan geven. Grote bedrijven zien deze problematiek wel aankomen en investeren hier meer tijd/geld in, de kleine bedrijven hebben echter andere prioriteiten; zijn nu veel meer bezig met overleven.

In Rivierenland is er nog traditioneel veel fruit- en boomteelt en dit zijn niet de meest innovatieve en dynamische takken van de groene sector. Ze hebben nog veel traditionele gedachten. Hier speelt vooral het tekort aan goede middenkaderfunctionarissen en bedrijfsvoerders. Er liggen mooie kansen om werknemers op de werkvloer meer carrièreperspectief en ontwikkelkansen te bieden.

Door de economische crisis krijgen de opleidingen veel leerlingen niet geplaatst. Zowel onderwijs als bedrijfsleven zouden veel meer moeten samenwerken in voor- en tegenspoed.

Het zijn vooral midden en kleine bedrijven. Ze zijn bezig met de waan van de dag en kijken vaak niet naar resultaten voor de langere termijn. Hierdoor hebben ze in tijden van minder financiële ruimte geen tijd/energie om te investeren in stagiaires. En dat terwijl dit juist de tijd is om te investeren, zodat als er weer groei komt men daar over 5-10 jaar profijt van kan hebben.

Als bedrijven op dit moment wel stagiaires aannemen worden ze vaak als “handjes” ingezet. Dit is zeker niet goed voor het imago van techniek. Als deze leerlingen een overall aan moeten, saai werk moeten doen en een soort productiemedewerker moeten zijn, zal hen beeld van het vak compleet vertroebelen. De leerling is gedemotiveerd en zal dit ook zeker delen met zijn leeftijdsgenoten.

In de autotechniek demonteren stagiaires soms bijvoorbeeld alleen meer de hele dag auto's. Voorbeeld is in de autotechniek dat soms stagiaires alleen gedurende de hele dag auto's demonteren,

Veel bedrijven zoeken een meewerkend voorman, vmbo TL leerling. Maar daar worden ze niet voor opgeleid. Hij moet dan bijvoorbeeld werkzaamheden verrichten van 1ste monteur, maar hij heeft daar niet de kennis en vaardigheden voor.

Bedrijfscultuur is vooral veel en hard werken, veel op de uitvoering gericht en dat maakt de aansluiting met het onderwijs minder succesvol.

De communicatie tussen bedrijf en onderwijs is niet altijd goed. Dit komt bijvoorbeeld door het inzetten van andere terminologie.

Voorbeeld: Een bedrijf zegt een werktuigbouwkundige nodig te hebben en heeft niks aan het huidige stagiaire aanbod. Uiteindelijk gaan beide partijen met elkaar in gesprek en gaat het om een metaalbewerker. Deze zijn wel aanwezig en het onderwijs heeft er weer een leerbedrijf bij en het bedrijf kan weer met een jong persoon aan de gang.

Presentatie van bedrijven aan leerlingen is vaak onvoldoende. Veel ondernemers zijn trots en laten hun bedrijf echt zien. Hier zitten helaas vaak zaken bij die de jeugd niet aanspreekt. Door ze de processen meer te laten zien en te laten nabootsen, zodat er een idee ontstaat van de werkzaamheden, enthousiasmeer je ze wat makkelijker. Daar moet beter over nagedacht worden; zowel door onderwijs als bedrijven.

Scholen zouden hier ook meer aan kunnen doen wat betreft voorlichting naar bedrijven toe. Zij krijgen elke dag te maken met de doelgroep en kunnen deze vertaalslag dan ook beter maken naar bedrijven, waardoor een bedrijfsbezoek of gastcollege een stuk waardevoller wordt voor alle partijen.

Bedrijven willen eigenlijk een middenbouw functionaris die alles kan. Traditioneel beeld leeft nog heel erg: “handjes” die ook kunnen meedenken, maar dit is niet meer de tijd van nu en is achterhaald.

Bedrijven hebben een onvolledig beeld wat de jongeren van deze tijd willen en kunnen.

Mbo middenkader zal in actie moeten komen om de aantalen leerlingen omhoog te krijgen. Een goed voorbeeld daarvan is het verkorten van mbo opleidingen van 4 naar 3 jaar, waarna de leerlingen naar het hbo kunnen.

Docenten kunnen met meer passie over het vak spreken. Er moeten meer docenten aangetrokken worden die die taak kunnen vervullen. Docenten spelen een belangrijke rol bij het enthousiasmeren van de studenten voor het vak. Men kan vaker gastdocenten inzetten, iemand die gepassioneerd over het vak kan praten.

Aantal mbo studenten niveau 4 loopt terug

De mbo studenten niveau 4 (middenkader niveau) zijn erg gewild in de technische sector. Deze categorie leerlingen dreigt het mbo te verliezen (voorheen de mavo). De stroom leerlingen die vmbo TL volgen, weten simpelweg niet wat ze moeten kiezen op 16 jarige leeftijd. Ouders weten het vaak ook niet, dus wordt ervoor gekozen om naar de havo te gaan. Dan kunnen ze daarna naar het hbo en dat klinkt als een goede keuze.

Daarnaast vinden ze het lastig als ze dan voor techniek zouden willen kiezen, om een keuze binnen de techniek te maken: metaaltechniek, elektrotechniek etc.

De vmbo scholen waar ook havo en vwo wordt aangeboden zullen de vmbo TL leerlingen ook altijd stimuleren om bij hun binnen het onderwijs te blijven. Het voorgezet onderwijs stimuleert deze route uiteraard ook en probeert hun leerlingen binnen te houden.

Het imago van mbo spreekt veel ouders en leerlingen niet aan. Dit bemoeilijkt de doorstroom van vmbo TL naar mbo. Doorgaans wordt nu toch gekozen voor doorstroom naar havo en eventueel hbo.

Conclusie huidige arbeidsmarkt Rivierenland in de technische en groene sector

Vanuit de vraag van de groene en technische sector kan het volgende geconcludeerd worden:

Huidige arbeidsvraag van de groene en technische sector

- De technische sector is op zoek naar vmbo'ers en mbo'ers van alle niveaus en dan met voorkeur voor elektrotechniek en monteurs
- De groene sector is op zoek naar mensen die een middle management functie kunnen vervullen en een meewerkend voorman.

Kijkend naar het arbeidsaanbod zien wij de volgende ontwikkelingen:

Beschikbaarheid van NWW voor de huidige arbeidsmarkt

Een groot deel van de NWW is niet geschikt voor de arbeidsmarkt van de technische en groene sector. Dit komt omdat de functies ondanks een laag niveau wel specifieke randvoorwaarden hebben.

- Specialistische kennis, dus er is vaak behoefte omscholing. De groep laagopgeleiden zonder startkwalificatie vormt de grootste groep in het bestand, 59,7% . waardoor omscholing niet voor elke NWW haalbaar zal zijn.
- Goed Nederlands kunnen praten i.v.m. de veiligheid.
- Marges zijn laag en daardoor zijn arbeidskrachten op leeftijd soms te duur.
- De bedrijven zijn te klein, waardoor dit soort projecten erg kostbaar worden.

Instroom vanuit het onderwijs naar de arbeidsmarkt

Deze is laag en onvoldoende om de arbeidsmarkt nu en in de toekomst te voorzien van voldoende en goed gekwalificeerde arbeidskrachten.

3. Welke trends en omgevingsfactoren spelen een rol bij de ontwikkelingen van de arbeidsmarkt?

Om een goede voorspelling te kunnen doen van de arbeidsmarktontwikkelingen in de toekomst worden de trends en de omgevingsfactoren van de regio onderzocht.

De trends zijn belangrijk omdat zij de arbeidsmarkt in de toekomst zullen beïnvloeden en om tot goede oplossingen te komen, zal er dan ook rekening gehouden moeten worden met een aantal trends.

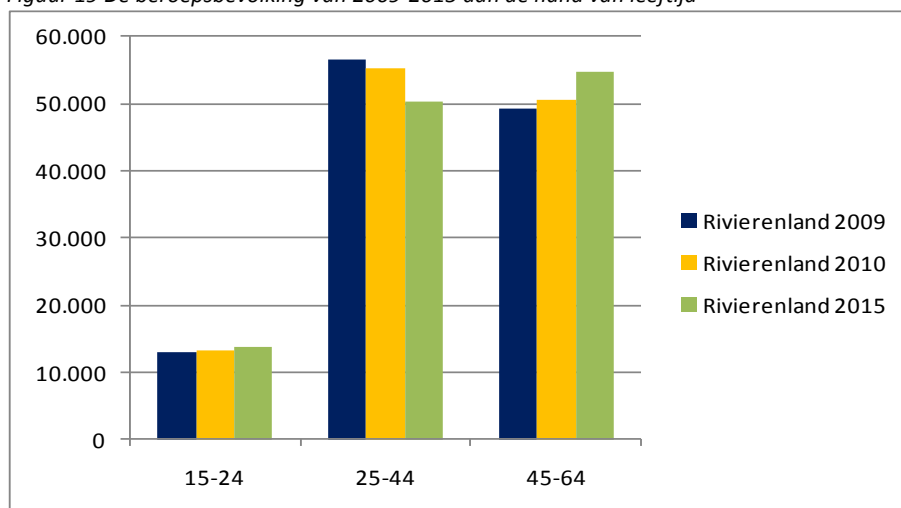
De omgevingsfactoren zijn belangrijk omdat zij de specifieke eigenschappen van de regio weergeven die invloed hebben op de huidige en toekomstige arbeidsmarkt, Deze kennis is nodig om een gepast advies uit te kunnen brengen over de arbeidsmarkt in de regio.

3.1 Trends in Rivierenland

3.1.1 Demografische ontwikkelingen

In het onderstaande figuur is te zien hoe de opbouw van de beroepsbevolking t/m 2015 zal gaan veranderen aan de hand van leeftijd .

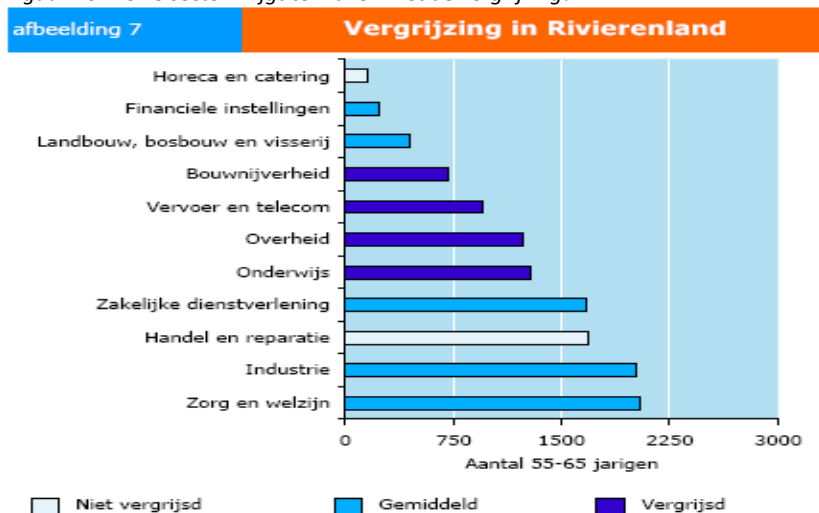
Figuur 19 De beroepsbevolking van 2009-2015 aan de hand van leeftijd



Bron: Arbeidsinformatie Raak, oktober 2010

In bovenstaande figuur is te zien dat de beroepsbevolking in de leeftijd boven de 45 jaar zal toenemen. De groep met de leeftijd 15-24 jaar zal echter minimaal toenemen en de groep in de leeftijd van 25-44 jaar neemt af. Hieruit is duidelijk zichtbaar dat de vergrijzing in Rivierenland binnen de beroepsbevolking in een korte tijd snel gaat toenemen.

Figuur 20 Welke sector krijgt te maken met de vergrijzing?



Bron: UWV WERKbedrijf

Ondanks krimp van de economie is de vervangingsvraag hoog, door de vergrijzing. Er gaan steeds meer mensen met pensioen, en er zijn niet genoeg jongeren om dit op te vangen. De totale omvang van de bevolking verandert nauwelijks tot 2020. De samenstelling verandert echter wel aanzienlijk. Het jongere deel van de bevolking neemt af (ontgroening) en het oudere deel van de bevolking neemt fors toe (vergrijzing). De leeftijdsgroep van 45-64 neemt licht toe, de leeftijdsgroep van 65 en ouder neemt behoorlijk toe.

Techniek krijgt te maken met bovengemiddelde vergrijzing. Uit cijfers van het UWV over het aantal dienstverbanden blijkt dat vooral de sectoren industrie en bouw een vergrijsd werknemersbestand hebben. De personeelsbestanden in de industrie zijn relatief minder sterk vergrijsd, maar door de omvang van deze sectoren gaat het wel om een groot aantal werknemers dat binnen afzienbare tijd de arbeidsmarkt zal verlaten. Gemiddeld gezien behoort 4% van het aantal werkenden in Nederland tot de leeftijdscategorie 60 tot en met 65 jaar. Voor een aantal technische sectoren is dit percentage veel hoger: mortelbedrijven (zelfs 11%), textielindustrie, baggerbedrijven, grafische industrie, metaalindustrie, zuivelindustrie en chemische industrie. Ook het aandeel van werkenden in de leeftijdscategorie van 55 tot en met 60 jaar is voor alle genoemde sectoren groter dan het landelijke gemiddelde. Werkgevers in de technische sectoren moeten in de nabije toekomst rekening houden met een grote uitstroom van ervaren werknemers en ook een uitstroom van kennis. Bij de kennisintensieve technische bedrijven wordt dit ervaren als een even groot probleem als de kwantiteit.

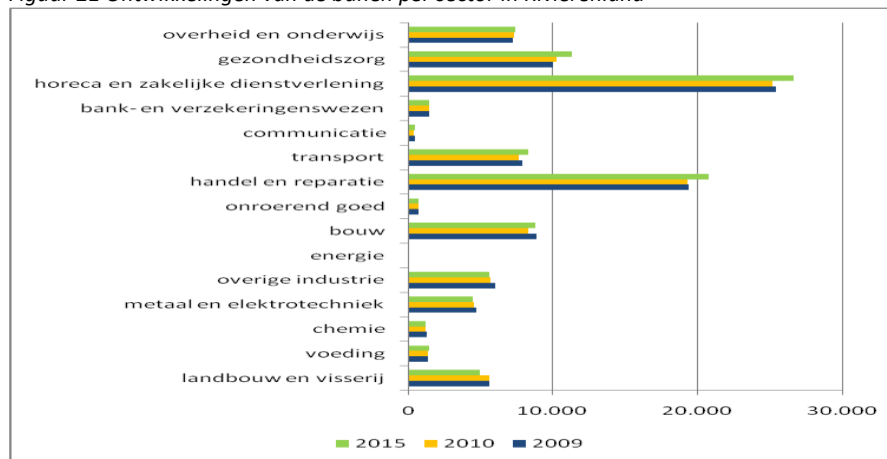
Bron: arbeidsmarkt Midden- Nederland

De groene sector is gemiddeld vergrijsd, wat betekent dat met de voorspellingen van de vergrijzing van de beroepsbevolking ook deze sector rekening moet houden met een snelle vergrijzing van het werknemersbestand. Met de voorspellingen over de veranderingen van samenstelling van de beroepsbevolking welke t/m 2015 plaats zullen vinden, kan geconcludeerd worden dat de vergrijzing in de technische en groene sector een prominent probleem zullen vormen op de arbeidsmarkt in Rivierenland.

3.1.2 Economische ontwikkelingen

De huidige en toekomstige economische ontwikkelingen in Rivierenland zijn van grote invloed op de arbeidsmarkt. De komende jaren zullen deze ontwikkelingen niet makkelijk te voorspellen zijn omdat de markt op dit moment grillig te noemen is. In onderstaand figuur is te zien dat de werkgelegenheid in alle technische sectoren af zal nemen. Voor de werkgelegenheid in de groene sector is dit ook het geval.

Figuur 21 Ontwikkelingen van de banen per sector in Rivierenland



Bron: Arbeidsinformatie Raak, okt. 2010

Door de economisch mindere tijden hebben we op dit moment te maken met een krimp binnen de industrie en de groene sector. Sectoren als de delfstoffenwinning, industrie en bouw en transportsector zijn zwaar getroffen door de recessie. In de periode tot 2013 zal naar verwachting sprake zijn van een sterke terugval in de werkgelegenheid in deze sectoren, ten opzichte van 2009.

De bouwsector zit achteraan in de cyclus en zal de komende jaren nog flinke hinder ondervinden van de economische teruggang. Na 2013 zal naar verwachting een verdere daling van de werkgelegenheid optreden in de landbouw, delfstoffenwinning, en industrie.

Deze krimp heeft een aantal gevolgen voor de arbeidsmarkt in de toekomst:

- Door de krimp zijn veel bedrijven genoodzaakt hun huidige werknemers in het arbeidsproces te houden, waardoor weinig/geen ruimte is voor nieuw jong personeel.
- Door de krimp zullen ontslagen werknemers in een andere sector werk gaan zoeken. Deze groep mensen zullen niet allemaal terugkeren naar de sector als de markt weer aantrekt.
- Bedrijven (veelal klein MKB) in Rivierenland hebben door deze economische mindere tijden nog meer de prioriteit liggen bij de continuering van hun bedrijf. Dit zullen ze de komende jaren zo houden, waardoor het werven van nieuw personeel en het opleiden van nieuw personeel noodgedwongen naar de achtergrond verdwijnt.
- Arbeidskrachten zullen de regio verlaten bij gebrek aan werk.

3.1.3 Innovatie ontwikkelingen

Om de arbeidsproductiviteit te vergroten gaan bedrijven efficiënter werken om de productiviteit per werknemer te laten toenemen. In de Nederlandse economie opereren bedrijven vaak al op de grens van het technische kunnen en zijn nieuwe efficiëncyslagen vooral afhankelijk van innovaties. De concurrentiepositie van Nederland wordt daarom steeds meer beïnvloed door de manier waarop wordt omgegaan met kennis en innovatie. Dat vraagt om structurele en slimme investeringen in het eigen innovatieve vermogen van bedrijven en kennisinstellingen. Daarnaast is op de regionale economie toegesneden innovatiebeleid van (regionale en nationale) overheden en intermediaire organisaties cruciaal.

Door het faciliteren en actief ondersteunen van specialisaties op het gebied van kennis en innovatie kunnen regio's een significante bijdrage leveren aan het versterken van de Nederlandse kenniseconomie. Ook vanuit Europa wordt deze gedachte actief ondersteund. In de recent aangekondigde innovatiestrategie van de Europese Commissie wordt bijvoorbeeld toegewerkt naar een situatie waarin elke Europese regio een veel scherper onderscheidend profiel op het gebied van kennis en innovatie heeft dan nu het geval is.

De economische krimp die zich in de afgelopen drie jaar, heeft voorgedaan in o.a. de technische sector, zet investeringen, waaronder die in innovaties, onder druk. Het is van groot belang dat de technische sector binnen Rivierenland deze trend van innovatie blijft continueren om zo de Nederlandse kenniseconomie en de uiteindelijke positionering van de regio te versterken en verbeteren met alle positieve gevolgen van dien.

Hetzelfde geldt voor de groene sector. Door te innoveren zullen zij hun positie ten aanzien van de lage loon landen kunnen verbeteren en versterken. Dit proces is al een tijd aan de gang en heeft invloed op de arbeidsvraag die in de toekomst ook zal afnemen. Door de toenemende schaalvergroting en de mechanisatie van het arbeidsproces in de land- en tuinbouw zal het aantal arbeidsplaatsen afnemen. In de landbouw heeft de werkgelegenheidsdaling deels een meer structurele achtergrond (verschuiving van arbeid van de primaire naar de dienstverlenende sectoren, schaalvergroting) in combinatie met een lage productiegroei van de sector.

3.1.4 Technologische ontwikkelingen

Deze ontwikkelingen verlopen steeds sneller en complexer. Dit geldt in meerdere mate voor de technische als voor de groene sector. Dit betekent niet dat de groene sector er niet mee te maken gaat krijgen. Zij zullen zich hier ook op moeten aanpassen.

Deze groei van technologische ontwikkelingen zorgen ervoor dat de vraag naar gekwalificeerd personeel toeneemt. De huidige beroepsbevolking in de regio Rivierenland is veelal laag geschoold. Dit kan ervoor zorgen dat er in de toekomst een negatief effect zal zijn op de krapte op de arbeidsmarkt in de technische sector.

Een mogelijk ander gevolg van deze trend is dat de afstand tussen het onderwijs en het bedrijfsleven groter wordt. De technologische ontwikkelingen gaan dusdanig snel dat het onderwijs dit niet altijd kan bijbenen. Belangrijk hierbij is dat de communicatie tussen beide partijen in de toekomst geoptimaliseerd wordt.

3.1.5 Sociale & culturele ontwikkelingen

De samenstelling van werknemers op de werkvloer zal door diverse ontwikkelingen gaan veranderen. In de groene sector worden steeds meer arbeidskrachten uit de lage loonlanden gecontracteerd. Dit kan een negatief effect hebben op de krapte op de arbeidsmarkt, omdat het minder aantrekkelijk wordt gevonden door potentiële Nederlandse arbeidskrachten.

Er komt een meer heterogene beroepsbevolking (ouderen, allochtonen, vrouwen). Bedrijven zullen hierdoor meer aandacht voor diverse levenslopen en samenwerkingsverbanden moeten hebben. Bedrijfscultuur wordt een belangrijk instrument om werknemers te behouden.

De standaard huishoudens en standaard levensloop zullen steeds meer gaan verdwijnen. Dit betekent dat bedrijven meer mogelijkheden moeten hebben op het gebied van flexibiliteit en het nieuwe werken.

3.1.6 Onderwijs

In het huidige onderwijs zien we dat 56% van alle mbo leerlingen de arbeidsmarkt instroomt, de overige leerlingen gaan doorstuderen. Reden kan zijn dat de huidige werkgever een hoger opleidingsniveau wil bij een lager beroepsniveau'.

Bron: Arbeidsmarktschets Techniek.

Op het middelbare beroepsniveau spelen de tekorten echter vooral op mbo 4-niveau, iets dat in de vorige periode van hoogconjunctuur ook sterk speelde. In dit onderzoek wordt het middelbare onderwijs echter niet verder onderscheiden naar niveaus. De tekorten op mbo 4-niveau worden hierdoor overschaduwd door de overschotten op de lagere niveaus (vooral mbo 2). De grootste knelpunten binnen de technische beroepen worden verwacht voor de laboratoriumassistenten, laboranten, bouwvakkers, aannemers, installateurs, bankwerkers en lassers.

In het mbo worden de kwalificatiedossiers verder ingedikt en daarmee algemeen opgesteld. Dat biedt voor opleidingen meer kansen om meer gespecialiseerde opleidingen op te zetten. Het vraagt wat meer 'boekhouden' en goed nadenken.

Het gaat er om dat je als bedrijven groep goed samenwerkt met de school en natuurlijk ook omgekeerd en dan maak je jezelf als cluster bedrijven in de regio sterk. Met een beetje goede PR krijg je landelijke uitstraling en komen ze van heinde en ver naar Rivierenland om het vak te leren.

3.1.7 Ecologische ontwikkelingen

De ecologische ontwikkelingen zijn met name voor de groene sector relevant. In de toekomst zal in het kader van duurzaamheid de productie steeds dichterbij huis gaan plaats vinden. Hierdoor zal de kwaliteit van de totale keten verder verbeterd moeten worden. Onderwijs en bedrijfsleven zullen echt een kwaliteitsslag moeten slaan om de groene sector in de benen te houden.

3.2 Omgevingsfactoren

3.2.1 Het MKB

De groene en technische sector bestaan voor een groot deel uit MKB. Dit heeft invloed op de huidige en toekomstige arbeidsmarkt. Er zijn een aantal aspecten die een negatief effect op de arbeidsmarkt kunnen veroorzaken:

- Voor het kleinbedrijf zal het lastig zijn om personeel aan te trekken, omdat het voor hen moeilijker is om zich aan (potentiële) werknemers te presenteren.
- De prioriteit van eenmanszaken ligt bij de continuering van het bedrijf. Er wordt vaak gewerkt met een korte termijn planning op het gebied van personeelsbeleid.
- Bedrijven hebben o.a. vanwege de economische teruggang geen of minder leerplekken voor studenten beschikbaar. Dit is zorgwekkend omdat leerlingen zo ook niet de mogelijkheid hebben om ervaring op te doen binnen de groene en technische sector. Dit kan resulteren in een verdere toename van de kwalitatieve en kwantitatieve discrepantie tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.
- Weinig bedrijven hebben nog aandacht voor het boeien en binden van mogelijk personeel binnen de regio

3.2.2 Opbouw bedrijven in de regio

In Rivierenland is in de groene sector de bedrijfsdichtheid behoorlijk groot. De bedrijven zitten veelal bij elkaar in de buurt. Dit kan voor spanning op de arbeidsmarkt zorgen, omdat de bedrijven in dezelfde vijver aan het vissen zijn.

Anderzijds biedt dit ook kansen door samen te gaan werken bij opleiding en ontwikkeling van medewerkers. Daarmee wordt concurrentie omgebouwd tot een sterk punt van voldoende kritische massa en specialisatie van/in de regio. Door de plaatselijke school/opleiding hierbij te betrekken, ontstaat er een sterk cluster dat de aandacht trekt van elders uit het land.

3.2.3 Innovatie

In Rivierenland is er nog traditioneel veel fruit- en boomteelt en dit zijn niet de meest innovatieve en dynamische takken van de groene sector. Ze hebben nog veel traditionele gedachten, maar er liggen wel kansen voor de sector.

3.2.4 Opbouw beroepsbevolking met opleidingsniveau

Beroepsbevolking kent grotere groepen met een midden en laag opleidingsniveau en dit zal ook in de toekomst zo blijven. De arbeidsprocessen zullen echter zeker in de technische sector kennisintensiever worden en vragen om hoger gekwalificeerd personeel.

De ouders van jongeren zijn vaak ook de medebeslissers voor opleiding en beroepskeuze. Een groot deel van deze ouders is laag geschoold. Belangrijk is dat men het promotiemateriaal afstemt op deze doelgroep .

Een ander belangrijk gegeven is dat hoog opgeleide jongeren de regio verlaten om hun baan op een andere plek te voltooien. Het is belangrijk om deze jongeren te boeien en te binden aan de regio. Wat betreft krapte op de arbeidsmarkt is dit minder relevant, omdat bij het invullen van de hogere functies de regiogrenzen een minder bepalende rol spelen.

Een voordeel van de laaggeschoolde beroepsbevolking is dat de arbeidsvraag ook voor een groot deel bestaat uit vacatures voor laag opgeleide mensen.

3.2.5 Cultuur regio

Er is sprake van een conservatieve regio. Er heersen veel traditionele gedachten en verandering gaat langzaam. Regelmatig is te zien dat ontwikkelingen binnen Nederland pas 2 tot 3 jaar later plaatsvinden in Rivierenland. Het is belangrijk om dit gegeven mee te nemen in de aanbevelingen.

Daarnaast zijn er diverse religieuze overtuigingen die het functioneren kunnen beïnvloeden. Dit vraagt van bedrijven aanpassingen op de werkvloer zoals de mogelijkheid om te bidden tijdens de lunch, het vieren van religieuze feestdagen, taalgebruik en het niet-werken op zondag.

Bij de kleinere bedrijven in de technische sectoren wordt er nog op een traditionele manier gewerkt. Termen als marketing en innovatie vinden moeilijk hun weg naar deze regio. Dit heeft een aantal mogelijke gevolgen:

- Bedrijfscultuur binnen beide sectoren is vooral veel en hard werken, veel op de uitvoering gericht en dat maakt de aansluiting met het onderwijs minder makkelijk.
- De afstand tussen bedrijven en jongeren wordt steeds groter
- Het ontbreken van vernieuwing kan de concurrentiepositie van de bedrijven in Rivierenland negatief beïnvloeden t.o.v. de nationale en internationale bedrijven

Dit is ook een bepalende factor die invloed heeft op de huidige krapte op de arbeidsmarkt in beide sectoren.

In deze regio zijn de mensen vaak bekend met elkaar. Zeker in beide sectoren is de kennis van andermans bedrijf groot. Dit kan een groot voordeel zijn om de krapte in de arbeidsmarkt te verminderen, omdat de communicatie snel kan gaan. Bedrijven zullen zich dan wel bewust moeten zijn van hun huidige imago. Indien een bedrijf een slechte naam heeft, zal het in deze regio lang duren voordat hij gezuiverd is, met alle gevolgen van dien. Een goed imago daarentegen zal zich snel verspreiden binnen deze regio en kan een concurrentievoordeel opleveren op het gebied van personeelwerving.

3.2.6 Onderwijs

Er zijn een aantal algemene ontwikkelingen op onderwijsgebied die relevant zijn. Een van de zorgpunten voor het techniekonderwijs zijn kleine technische opleidingen die op houden te bestaan omdat ze niet meer rendabel zijn. De instroom in Rivierenland is dusdanig klein, dat dit grote gevolgen kan hebben.

4. Arbeidsstructuur de komende jaren

Het is belangrijk om inzicht te krijgen in de veranderingen die we kunnen verwachten de komende jaren op de arbeidsmarkt. In het volgende hoofdstuk worden er voorspellingen gedaan over de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in de toekomst. De cijfers komen voornamelijk uit het rapport Provinciale en Regionale discrepantie van Gelderland. Voor de theoretische onderbouwing is ook gebruik gemaakt van het rapport Arbeidsmarkt van Midden-Nederland; ontwikkelingen aan de vraag- en aanbodzijde tot 2020.

- De uitbreidingsvraag 2011 -2015
- De vervangingsvraag 2011-2015
- Aanbod van arbeidskrachten 2011-2015

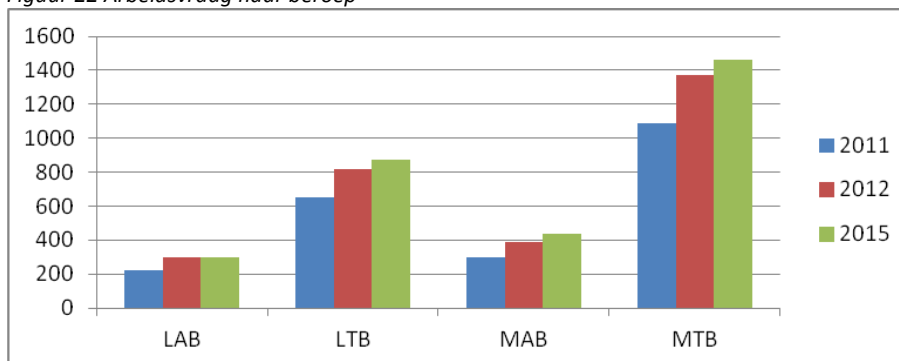
De vraag naar arbeid is iets anders dan het aantal banen of de groei in het aantal banen. Immers bij de vraag naar arbeid gaat het om banen die in een bepaalde periode vrijkomen en opnieuw bezet kunnen worden (vervangingsvraag) of nieuw gecreëerde banen (uitbreidingsvraag). Er worden echter ook banen vernietigd (niet opnieuw opgevuld).

4.1 Totale arbeidsvraag naar beroep

Uit de analyse van de huidige arbeidsmarkt blijkt er een krapte te zijn binnen de lagere en middelbare beroepsgroepen in de groene en technische sector. Om de analyse compleet te maken wordt bij deze voorspelling dan ook alleen gekeken naar de lagere en middelbare beroepsgroepen en de verwachte ontwikkelingen van deze beroepsgroepen t/m 2015.

In onderstaand figuur is te zien binnen welke beroepsgroep de arbeidsvraag het hoogst zal zijn.

Figuur 22 Arbeidsvraag naar beroep



Bron: Provinciale en Regionale discrepantie van Gelderland

LAB: Lagere agrarische beroepen

LTB: Lagere technische beroepen

MAB: Middelbare agrarische beroepen

MTB: Middelbare technische beroepen.

Het is duidelijk dat de arbeidsvraag van de middelbaar technische beroepen het grootst is. Daarna volgt de arbeidsvraag naar lagere technische beroepen. Bij de groene sector is er ongeveer evenveel vraag naar lagere als middelbare beroepsgroepen.

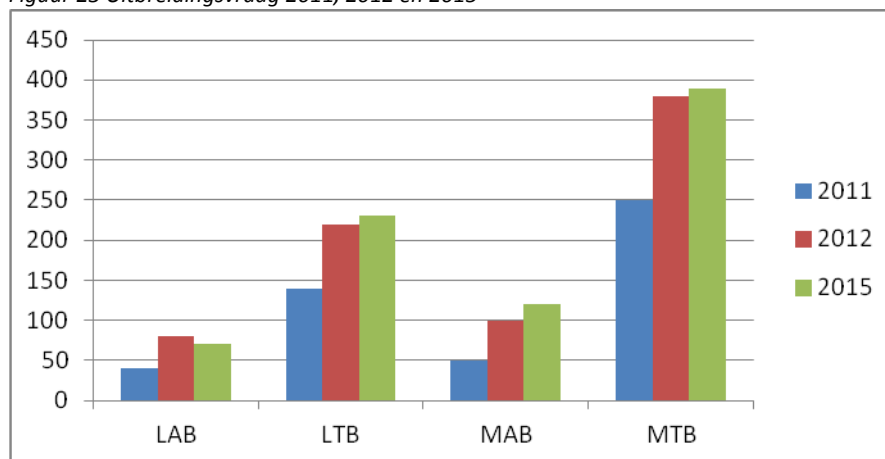
4.2 De uitbreidingsvraag

De veranderingen in de omvang en de samenstelling van de werkgelegenheid komen tot uitdrukking in de uitbreidingsvraag naar beroepsgroep. Een positieve uitbreidingsvraag betekent dat een toename van de werkgelegenheid wordt verwacht, terwijl een negatieve uitbreidingsvraag duidt op krimp in de werkgelegenheid.

In Rivierenland is de ontwikkeling van de uitbreidingsvraag redelijk vergelijkbaar met het landelijke beeld. Alleen bij de lagere agrarische beroepen wordt een negatieve uitbreidingsvraag verwacht. De daling is in belangrijke mate structureel van aard door de toenemende schaalvergroting en de mechanisatie van het arbeidsproces in de land- en tuinbouw. Op hoger en wetenschappelijk niveau is er nauwelijks werkgelegenheid binnen de agrarische beroepen in Rivierenland, zodat hier ook geen sprake is van uitbreidingsvraag.

In de technische sector is er in 2011-2012 nog sprake van een duidelijke stijging van de uitbreidingsvraag, maar daarna zal deze minimaal zijn.

Figuur 23 Uitbreidingsvraag 2011, 2012 en 2015



Bron: Provinciale en Regionale discrepantie van Gelderland

4.3 Vervangingsvraag

Naast de uitbreidingsvraag is er een tweede component van de totale arbeidsvraag op een regionale arbeidsmarkt: de vervangingsvraag. De vervangingsvraag is de vraag naar nieuwe arbeidskrachten als gevolg van de vrijgekomen arbeidsplaatsen van werkenden die met pensioen gaan, arbeidsongeschikt raken of zich (tijdelijk) terugtrekken van de arbeidsmarkt. Indien de werkgelegenheid niet krimpt, ontstaan hierdoor vacatures die moeten worden vervuld door nieuwkomers op de arbeidsmarkt in de regio, of door arbeidskrachten van buiten de regio (pendelaars).

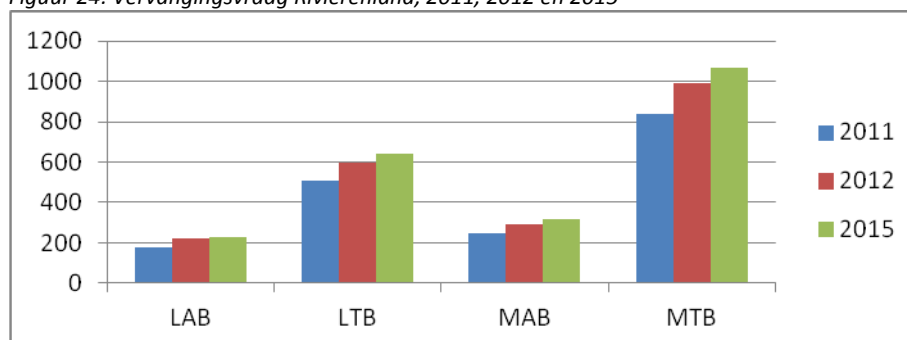
In Rivierenland is sprake van een per saldo uitgaande pendelstroom. Dit betekent dat er meer mensen die hier woonachtig zijn in andere regio's werken, dan dat er mensen die elders woonachtig zijn hier komen werken. Dit verkleint dus het aanbod in Rivierenland. In Rivierenland is het negatieve pendelsaldo rond de 5.000 werkzame personen.

Relatief gezien is de vervangingsvraag in Rivierenland hoog. In deze regio moet tot 2020 20 procent, van de werkzame beroepsbevolking worden vervangen door nieuw personeel. De vergrijzing treedt in versterkte mate op, waardoor veel uitstroom als gevolg van pensionering plaatsvindt.

Ook de agrarische beroepsgroepen zijn sterk vergrijsd. Afhankelijk van de regio gaat hier zo'n 30 tot 40 procent van de werkzame beroepsbevolking met pensioen. Een deel van deze uitstroom hoeft niet te worden opgevangen, aangezien de land- en tuinbouw kampt met een sterke structurele krimp van de werkgelegenheid. Toch is er hier nog sprake van een niet-verwaarloosbare vervangingsvraag van bijna 3.000 arbeidskrachten, bijna uitsluitend op lager en middelbaar niveau.

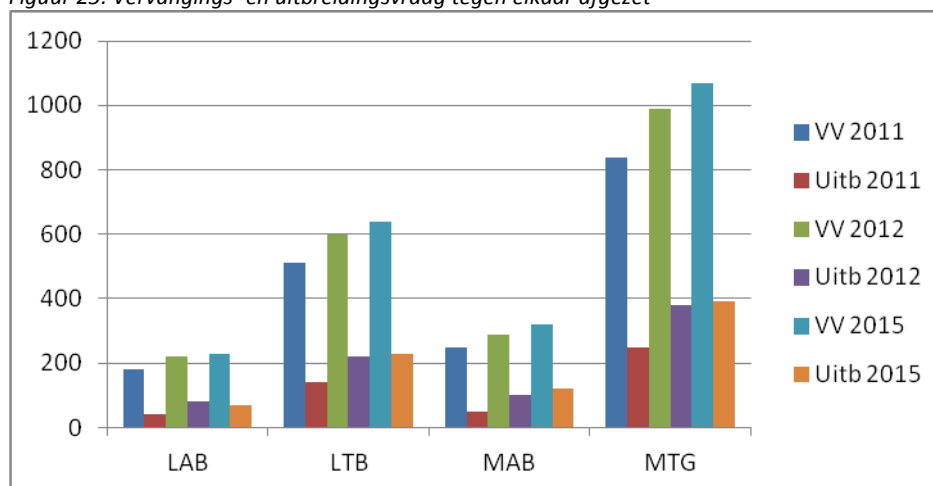
In de technische beroepen is ook sprake van een krimpende werkgelegenheid, waardoor een deel van de uitstroom als gevolg van pensionering niet hoeft te worden opgevangen. Op middelbaar niveau is de vervangingsvraag nog het hoogst: in elke regio moet ongeveer 30 procent van de werkenden worden vervangen. Op de andere niveaus ligt dit percentage rond de 20 procent.

Figuur 24: Vervangingsvraag Rivierenland, 2011, 2012 en 2015



Bron: Provinciale en Regionale discrepantie van Gelderland

Figuur 25: Vervangings- en uitbreidingsvraag tegen elkaar afgezet



Bron: Provinciale en Regionale discrepantie van Gelderland

LAB: Lagere agrarische beroepen

LTB: Lagere technische beroepen

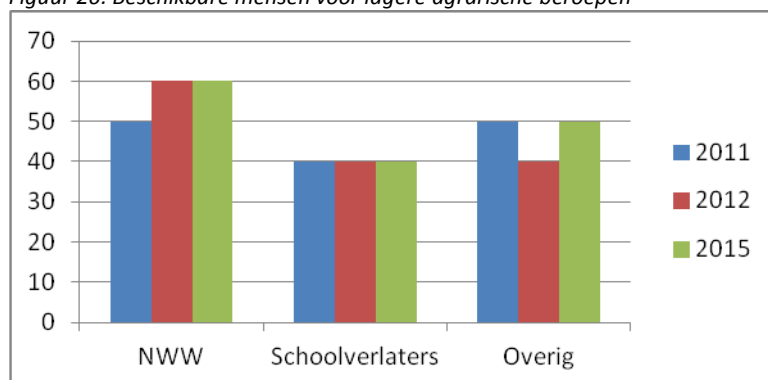
MAB: Middelbare agrarische beroepen

MTB: Middelbare technische beroepen

4.4 Verwachting aanbod van arbeidskrachten

De volgende figuren geven een inzicht in het aantal mensen die beschikbaar zijn voor betreffende functie. Er zijn enkel functies weergegeven die al een aantal jaren een krapte op de arbeidsmarkt in de groen en technische sector vertonen. De voorspelling gaat t/m 2015.

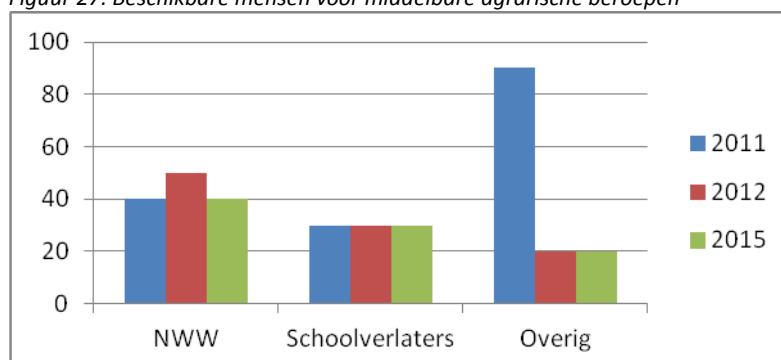
Figuur 26: Beschikbare mensen voor lagere agrarische beroepen



Bron: Provinciale en Regionale discrepantie van Gelderland

De grootste instroom is mogelijk bij de NWW. Het aantal schoolverlaters is constant te noemen.

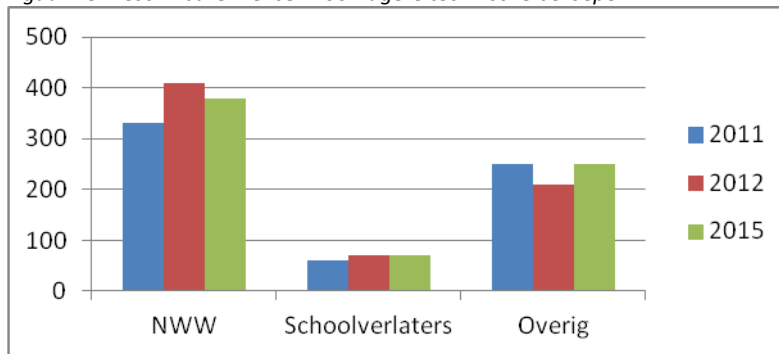
Figuur 27: Beschikbare mensen voor middelbare agrarische beroepen



Bron: Provinciale en Regionale discrepantie van Gelderland

Opvallend is dat er in 2011 veel mensen beschikbaar als zij-instromers. Overall gezien komt het grootste gedeelte vanuit de NWW beschikbaar de komende jaren.

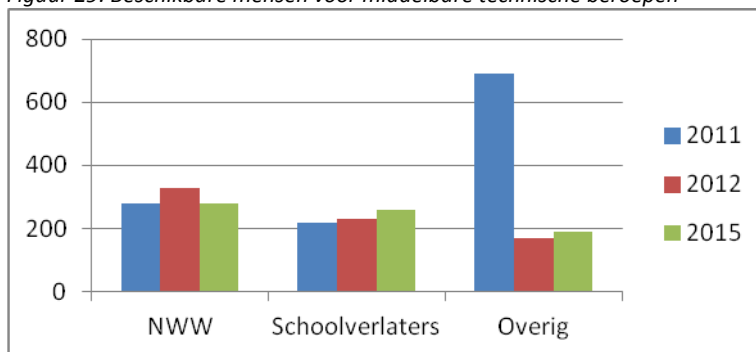
Figuur 28: Beschikbare mensen voor lagere technische beroepen



Bron: Provinciale en Regionale discrepantie van Gelderland

Bij de lagere technische beroepen is te zien dat het aanbod vanuit schoolverlaters erg klein is. De grootste groep is beschikbaar vanuit de NWW. Dit geeft zeker reden tot zorg.

Figuur 29: Beschikbare mensen voor middelbare technische beroepen



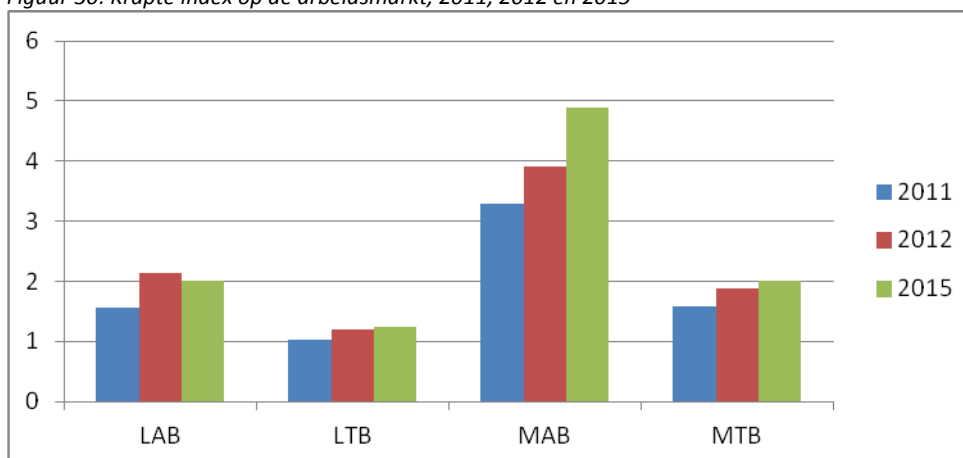
Bron: Provinciale en Regionale discrepantie van Gelderland

Bij de middelbaar technische beroepen is te zien dat in 2011 de schoolverlaters het minst beschikbaar zijn. Deze positie werd in 2012 overgenomen door zij-instromers. Hier zien we dat het aanbod NWW en schoolverlaters niet heel veel van elkaar liggen en in 2015 dicht bij elkaar liggen qua aantallen.

4.5 Vraag en aanbod arbeidsmarkt vergeleken

In de vorige twee paragrafen zijn vraag en aanbod op de regionale arbeidsmarkt beschreven. In deze paragraaf worden vraag en aanbod vergeleken om zo te laten zien waar krapte en ruimte is. Krapte wil zeggen dat er verhoudingsgewijs weinig mensen beschikbaar zijn voor de openstaande vacatures. In een situatie van ruimte is er veel aanbod voor de openstaande vacatures.

Figuur 30: Krapte index op de arbeidsmarkt, 2011, 2012 en 2015



Bron: Provinciale en Regionale discrepantie van Gelderland

- Er is sprake van een zeer krappe arbeidsmarkt bij lagere agrarische beroepen
- Er is sprake van een krappe arbeidsmarkt bij lagere technische beroepen
- Er is sprake van een zeer krappe markt bij middelbare agrarische beroepen
- Er is sprake van zeer krappe markt bij middelbare technische beroepen

Conclusie arbeidsmarkt in de toekomst

Uit de gegevens kunnen we concluderen dat de vervangingsvraag een stuk groter is dan de uitbreidingsvraag. De vervangingsvraag is op dit moment stabiel te noemen, men kan berekenen hoeveel personen er de komende jaren vervangen moeten worden door vergrijzing. De uitbreidingsvraag is echter variabel en moeilijker te voorspellen. Door de huidige grimmige economische situatie is toe- of afname niet te berekenen. Het aanbod van arbeidskrachten samengesteld uit NWW, schoolverlaters en overig is onvoldoende om de vacatures in 2015 in te vullen. Daarnaast is het aandeel schoolverlaters te klein t.o.v. de andere twee groepen die extra risico meebrengen.

De verwachting is dat de economische krimp in beide sectoren zal toenemen, waardoor een deel van de uitbreidingsvraag af zal nemen. Indien de economie weer aantrekt, dan ontstaat er direct een groot tekort aan voldoende en gekwalificeerd personeel met een aantal ingrijpende gevolgen:

- Bedrijven kunnen niet meer functioneren doordat ze niet kunnen voldoen aan de vraag en aan de kwaliteit → ondanks groei gaat een bedrijf failliet.
- Kennis en ervaring verdwijnen voor een groot deel uit beide sectoren met alle gevolgen van dien.
- Sommige bedrijven zullen zich niet staande kunnen houden wat grote economische gevolgen heeft voor de regio. Er ontstaat werkloosheid bij een laag geschoolde groep arbeidskrachten die niet de mogelijkheid hebben om buiten de regio werk te vinden.

De grootste uitdagingen worden voorzien bij de middelbaar technische beroepen. Uit de 4 beroepsgroepen waarbinnen een krapte aanwezig is, zal hier de prioriteit moeten liggen. De lager technische beroepen kunnen hier van mee profiteren.

De krapte op de arbeidsmarkt van de lagere en middelbaar functies binnen de groene sector is een stuk minder, maar wel zorgwekkend omdat het over de gehele linie afneemt kijkende naar de instroom. Met name de schoolverlaters aantallen zijn laag. Om de sector te kunnen laten voortbestaan is het van belang dat het aantal schoolverlaters, welke werkzaam kunnen zijn in de lagere en middelbare functies, omhoog moet.

5. Aanbevelingen

De drie O's zullen in de toekomst intensiever, vaker en beter moeten gaan samenwerken. De samenwerking tussen het onderwijs en de ondernemers is hierbij van het grootste belang om de krapte op de arbeidsmarkt te verbeteren en de economische problemen die daarmee gepaard gaan te verminderen. De overheid zal er alles aan moeten doen om deze samenwerking te faciliteren en verder te optimaliseren.

5.1 Algemeen

1. Uit dit onderzoek blijkt dat door de verschillende belangen van de partijen vaak ruis in de communicatie tussen beide ontstaat. Hierdoor stagneert vaak de samenwerking of wordt er geen samenwerking gestart. Er is te weinig begrip voor elkaar en te weinig kennis van elkaar. Iedere partij verschilt van dynamiek en doel.
De drie O's hebben uiteindelijk ook één gezamenlijk doel wat ze bindt: 'de keten optimaliseren en behouden'. Dit kan alleen door een maximale instroom te creëren naar de arbeidsmarkt, maar ook een maximale doorstroom binnen deze arbeidsmarkt. Als alle partijen dit voor ogen kunnen houden, daarnaar handelen, hun eigen rol in deze keten bepalen en hun verantwoordelijkheid nemen, kunnen hier grote slagen gemaakt worden. De partijen in deze keten zijn het onderwijs, de ondernemers en de overheid, waarbij ondernemers verdeeld moeten worden in eenmanszaken/MKB en grote bedrijven omdat deze dusdanig verschillend van dynamiek en doel zijn en ze ook op een andere manier benaderd moeten worden.
2. Uit interviews blijkt dat veel ondernemers uit het MKB niet weten hoe ze succesvol met het onderwijs kunnen samenwerken en vice versa. De ondernemers zouden graag zien dat er één aanspreekpunt komt, waar zij hun vraag neerleggen, die hun wegwijs maakt en tips & tricks geeft voor hun situatie, binnen hun mogelijkheden, omdat de ondernemers zelf de tijd en kennis niet hebben om deze vertaalslag zelf te maken.
3. Onderwijs en ondernemers zouden vanuit hun expertise hun processen moeten aanpassen om de samenwerking te optimaliseren. Deze processen met bijbehorende doelen moeten ze aan elkaar kenbaar maken. Hiermee ontstaat begrip voor beide partijen. Op dit moment is het nog te vaak dat beide partijen zich in hun eigen standpunt vastbijten en onder andere daardoor ontstaan er problemen. Een voorbeeld: de samenwerking in een BBL traject moet een combinatie worden van:
 - Student moet ervan leren (onderwijs)
 - Studenten moeten meewerken binnen het bedrijf (ondernemers)
4. In economisch mindere tijden zijn mensen vaak onzeker over baanbehoud en inkomen. Dit bepaalt ook de keuze van opleiding en werk. Dit is dan ook dé tijd om een baan in de techniek of groene sector te promoten en het negatieve imago te verminderen. Er is baangarantie, de verdiensten zijn goed en het werk is uitdagend en divers. Dit zou in een regionale campagne gepubliceerd kunnen worden. Zowel de overheid als ondernemers en onderwijs moeten op hun manier zorg dragen voor de promotie van de sectoren.
5. In campagnes (online, hardcopy of middels live contact) kan er meer gebruik gemaakt worden van jonge ambassadeurs (leeftijd 20-30 jaar). Deze ambassadeurs kunnen makkelijker een vertaalslag maken naar de jeugd. Er zal dan ook actief in de sector op zoek gegaan moeten worden naar deze ambassadeurs. Zij kunnen dan een prominente rol krijgen binnen het promotiebeleid wat wordt uitgezet.
6. Er kan een onderzoek gestart worden dat inzicht geeft in de voorwaarden die bepalend zijn voor de studiekeuze van de student in Rivierenland. Als deze voorwaarden bij de drie O's bekend zijn, kan er duidelijker en gerichter gecommuniceerd worden met de doelgroepen.

5.2 Aanbevelingen voor het onderwijs

1. Onderwijs zou vaker de vertaalslag van de jeugd naar de bedrijven kunnen maken. Zij staan immers dagelijks met deze doelgroep in contact en weten wat er speelt onder de leerlingen.
2. Onderwijs kan ervoor zorgen dat het promotiemateriaal van de sectoren veel meer aanspreekt en leerlingen en hun ouders een duidelijk beeld geeft van de mogelijkheden binnen beide sectoren. Sprekend beeld, duidelijke taal over functie-inhoud en mogelijkheden.

3. Het onderwijs in Rivierenland zal zich moeten blijven inzetten om het imago van de mbo's te verbeteren. Dit is echter een breder probleem, maar zal zeker een positief effect hebben op de instroom van leerlingen op het mbo.
4. Onderwijs zou meer het veld in kunnen gaan om te kijken waar ondernemers tegen aan lopen wanneer ze met leerlingen samen werken. Deze gesprekken tussen beide partijen in de praktijk, creëren oplossingen, verbeteren de samenwerking en creëren begrip.
5. Onderwijs en bedrijfsleven zullen hun empathische vermogen moeten vergroten om de samenwerking te optimaliseren. Ze verschillen dusdanig van dynamiek en processen dat begrip, respect en wil om één doel samen te bereiken, continue voorop gesteld moet worden.
6. Onderwijs kan meer onderscheid maken in hun doelgroep ondernemers. Voor grote bedrijven is het aannemen van BBL-ers een andere zaak met andere gevolgen, dan voor een eenmanszaak.
7. Onderwijs kan ervoor zorgen dat de bedrijven optimaal gefaciliteerd worden in de informatievoorziening van de leerlingen. Te vaak wordt er bijvoorbeeld niet gemeld of een leerling ADHD heeft. Dit is een gemiste kans, want met die kennis kunnen werkzaamheden en situaties op de werkvloer worden aangepast.
8. Onderwijs zal moeten blijven onderwijzen in het belang van marketing intern en extern. Hierdoor zullen de toekomstige eigenaren van bedrijven in de sector inzien dat het werven van personeel niet alleen via via kan, maar van veel meer factoren afhankelijk is.

5.3 Aanbevelingen voor ondernemers in de groene en technische sector

1. Ondernemers kunnen zich beter structureel binden aan onderwijs:
 - Participatie in het lesprogramma op structurele basis; en voorbeeld hiervan kan zijn dat er elke week een uur een ondernemer uit de regio voor zijn rekening neemt.
 - Promotie/voorlichting voor de sector in de regio tijdens schoolactiviteiten
 - BBL plekken beschikbaar blijven stellen, ondanks dat de financiële ruimte minimaal is. Dit is immers dé basis om personeel te werven en de kans te beïnvloeden aan jongeren om werkzaam te zijn in de sector. Indien er geen BBL plekken beschikbaar zijn, heeft dit een negatief effect op de jongeren en op het imago en zal de instroom verkleinen.
2. De afstand tussen ondernemers en de jeugd kan verkleind worden.
 - Hierdoor ontstaat er meer begrip voor de jeugd en kunnen ze beter inspelen op de wensen en behoeftes van de jeugd.
 - Ondernemers kunnen hierdoor hun wervingscampagnes beter en succesvoller maken met meer aansluiting naar de jeugd.
 - Ondernemers kunnen functies aanpassen en meegroeien met de tijd van nu, waardoor het voor de jeugd aantrekkelijk wordt om voor de betreffende ondernemer te werken.
3. Ondernemers kunnen hun goede imago inzetten voor het succesvol werven van personeel.
 - Als ondernemers dit willen inzetten als instrument zullen ze zich eerst moeten verdiepen in de aspecten die hun doelgroep belangrijk vindt bij hun werkgever. Wekelijks betalingen uitvoeren aan werknemer, is lang niet altijd meer een succesvolle voorwaarde. Met deze kennis kunnen zij hun imago gaan optimaliseren en kenbaar maken binnen de regio. Imago wordt dan ingezet als instrument om interne klanten, het personeel en toekomstige personeel te boeien en binden.
4. Ondernemers kunnen hun zichtbaarheid in de regio vergroten en hiermee hun wervingskansen optimaliseren.
 - Hierbij kunnen ze starten met het doen van onderzoek op welke manier ze dit het beste kunnen doen. Belangrijk is dat het een aansluiting met de jeugd heeft en hun doelgroep optimaal bereikt wordt.
 - In het verlengde van deze zichtbaarheid kunnen ook de functieprofielen en mogelijkheden van de ondernemer zichtbaar gemaakt worden in de regio.

5. De huidige doelgroep jeugd kan uitgebreid worden voor een succesvoller resultaat met de doelgroep ouders. Ouders hebben een dusdanige invloed op de keuze van opleiding en werk het kind, dat ook zij zich aangesproken moeten voelen door de promotie / wervingscampagne.
6. Wanneer ondernemers in de toekomst meer gaan samen werken, kunnen er betere resultaten behaald worden in het werven van personeel.
 - Doordat eenmanszaken zich aan elkaar verbinden, kunnen ze een collectief vormen, en met meer mensen en kennis, meer mogelijkheden creëren.
 - Het kost de ondernemer daardoor veel minder tijd en energie.
 - Doordat de ondernemers gebruik maken van elkaars kennis, bijvoorbeeld optimaal inzetten van een BBL-er, hoeft men niet elke keer zelf het wiel uit te vinden.
7. De invulling van de huidige stages bij ondernemers is nu nog vaak onder de maat. Leerlingen moeten nog te vaak meewerken waarbij ze simpele werkzaamheden moeten uitvoeren. Ze worden zo niet uitgedaagd om te ervaren hoe leuk het is om in de sector te werken. Het is niet meer van deze tijd om de stagiaires als “handjes” in te zetten. Ze leren er te weinig van en daarmee vergroot je niet het enthousiasme voor de sector. Op korte termijn werkt dit wel, maar op lange termijn heeft dit alleen maar negatief resultaat. Ondernemers zouden het ‘ons kent ons’ van de regio veel meer moeten inzetten om promoties te maken voor hun bedrijf.
8. Bedrijven zouden meer resultaat kunnen behalen door onderling te werken met het inlenen van elkaars arbeidskrachten.
 - Hierdoor zullen minder arbeidskrachten de sector verlaten in de economisch mindere tijden. Zo blijven ze actief in de regionale arbeidsmarkt en kost het geen geld om ze het arbeidsproces weer in te laten stromen.

5.4 Aanbevelingen samenwerking met UWV / overheid

Uit onderzoek blijkt dat de beide partijen niet veel geloof in een goede samenwerking hebben. Dit komt door tegenvallende resultaten in het verleden. Toch is er bij beide partijen wel een wil om samen te werken, alleen de invulling kan verbeterd worden. Ook hierbij geldt dat er meer begrip van beide kanten zou moeten komen en er meer kennisoverdracht zou kunnen plaatsvinden. Dit vormt een basis waarmee men verder kan.

1. Bedrijven willen dat er beter geluisterd wordt naar hun randvoorwaarden. Het blijkt echter dat lang niet alle bedrijven duidelijk zijn in hun randvoorwaarden. Het zou daarom goed zijn als bedrijven hiermee aan de gang gaan. De kernvraag is: welke NWW komt voor mijn bedrijf in aanmerking? Door er over te gaan nadenken, komen er tal van andere praktische zaken bij kijken die wellicht gelijk opgelost kunnen worden zoals “Wie gaat diegene begeleiden etc.”. Dit kost tijd, maar vergroot de kans op succes. UWV zal deze randvoorwaarden serieus moeten nemen, en alleen mensen plaatsen die daaraan voldoen. Vertrouwen in elkaar is hierbij belangrijk, omdat er op dit moment weinig vertrouwen is over het inzetten van de NWW en de bijbehorende resultaten. Om dit vertrouwen te vergroten naar andere ondernemers is het verstandig om de succesverhalen te verspreiden in de regio en bijeenkomsten te organiseren waarbij gastsprekers verhalen uit de praktijk kunnen vertellen en andere ondernemers kunnen voorzien van tips & tricks.
2. Vele ondernemers geven aan dat ze behoefte hebben aan iemand die de NWWs binnen het bedrijf begeleidt. Er is vaak geen personeel beschikbaar wat de benodigde kennis in huis heeft. Het personeel dat deze kennis wél in huis heeft kan door de werkdruk zelden vrijgemaakt worden voor de begeleiding van nieuwe werknemers. Ook hier is onderscheid in grote en kleine bedrijven van belang, omdat ze beide tegen hele verschillende aspecten aan lopen. Twee mogelijke oplossingen zijn een begeleider vanuit het UWV die regelmatig langskomt en gesprekken heeft met beide partijen of kennisdagen waarmee het huidige personeel getraind wordt de begeleiding van de NWWs te verzorgen.

3. Uit interviews bleek dat er twee doelgroepen van de NWW mogelijk interessant zijn. Voor het MKB zijn dit de NWWs in de leeftijd van 15-20 jaar en 20-30 jaar. In overleg kan er een selectie gemaakt worden en kan deze doelgroep omgeschoold worden. Bedrijven hebben aangegeven dit graag te willen proberen. Het belangrijkste hierbij is dat de mensen leren werken en goed begeleid worden om (weer) een gemotiveerde werknemer te worden. Dit kan niet alleen bij het bedrijf terecht komen, want daar zijn de kwaliteiten en kennis niet voor aanwezig. Voor grotere bedrijven wordt de doelgroep 45+ ook steeds interessanter. Ze hebben vaak de ervaring, discipline en kunnen zelfstandig werken. Daarnaast spelen de fysieke aspecten binnen de sector een steeds minder grotere rol, waardoor ze de functies tot pensioenleeftijd kunnen uitoefenen.
4. De beide sectoren hebben aangegeven het als zeer prettig ervaren als er een overkoepelend orgaan zou zijn welke de verstaalslag maakt binnen de drie O's. Dit zou door de overheid gesteund kunnen worden en een grote aanwinst zijn voor de regio. Er gebeurt veel, maar nog te vaak op zelfstandige basis en langs elkaar heen.

Bronvermelding

- UWV (Maart 2012) *Basisset Rivierenland* Jorgen Zegel (UWV) Roland Heine
- CAB / RUG (Maart 2012) *Provinciale en regionale discrepantie analyse Gelderland*. L. Broersma (CAB), Ir. J.B. van Rijn (RUG)
- Kenniscentrum Bèta Techniek (Maart 2012) *OBM Leerlingen aantallen VMBO-4* Jan Heeres, Helen Heuven
- CAB (Februari-2012) *Regiorapport Rivierenland*, Jan Dirk Gardenier (CAB), Hans van Rijn (CAB)
- Provincie Gelderland (Januari 2011) *Statisch zakboek Rivierenland*
- EIM B.V. (September 2010) *Arbeidsmarkt van Midden-Nederland. Ontwikkelingen aan de vraag- en aanbodzijde tot 2020*, Arjan Ruis, Mickey Folkeringa, Robert van de Poel, Wim Verhoeven
- Aequor, Colland, Bestuursbureau en Productschap Tuinbouw.(september 2011), *Arbeidsmarktfeiten hoveniers/groenvoorziening*
- UWV WERKbedrijf (juni 2011) *Arbeidsmarktprognose 2011-2012 met een doorkijk naar 2016*
- UWV WERKbedrijf en Colo (januari 2011) *Arbeidsmarktschets Techniek 2011*
- UWV WERKbedrijf (Juni 2011), *Vergrijzing en krapte op de arbeidsmarkt*
- Rekenkamer Oost-Nederland (December 2011) *Met het oog op morgen Verkenning van de rol van de provincie in het krimpbeleid*
- Kenniscentrum Bèta Techniek (april 2012) *Monitoring en Evaluatie Co-creatiemiddagen MBO Geldermalsen Helicon (Groen) en ROC Rivior Tiel (Techniek)*
- RAAK (Oktober 2010) *Arbeidsmarkt informatie*
- Provincie Gelderland (Februari 2012) *Provinciale Economische Verkenning*
- Kenniscentrum Bèta Techniek (juni 2012) *Quickscan promotionele activiteiten Rivierenland*