



Arbeidsmarktkrapte: oplossingsrichtingen per beleidsterrein

1. Wat loopt er al?
2. Wat zou nog meer kunnen?



Oplossingsrichtingen

> **Vergroten van het huidige arbeidsaanbod (onderkant, vrouwen, ouderen)**

- Verkleinen onbenut arbeidspotentieel
- Prikkels om meer uren te werken
- Mensen stimuleren langer door te werken
- Gerichte arbeidsmigratie

> **Verminderen van de vraag naar arbeid**

- Technologieën en innovaties: arbeidsbesparend en productiviteitsverhogend
- “Outsourcen”: productie verplaatsen naar buitenland

> **Verbeteren match tussen vraag en aanbod van arbeid**

- Verbeteren werkzoekenden- en werkgeversdienstverlening d.m.v. één gezamenlijke infrastructuur voor van-werk-naar-werk en scholing (RMT's) en het verbeteren van informatiesysteem (VUM)
- Betere aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt (deels OCW terrein)
- LLO (o.a.om- en bijscholing, loopbaanadvies, praktijkleren)
- Inzet op andere manieren van matching: skills, open hiring en jobcarving



Verkleinen onbenut arbeidspotentieel (1)

Basisdienstverlening:

- > Re-integratiedienstverlening door gemeenten en UWV, oa Banenafsprak. Zie ook ppt kennissessie onderkant van de arbeidsmarkt.
- > Leerwerkloketten ondersteunen werkenden, werkzoekenden, scholieren en werkgevers via advies over loopbaan/scholing, subsidieregelingen en leerwerkarrangementen.
- > Werkgeversdienstverlening door 35 regionale werkgeversservicepunten (wsp's, samenwerking tussen UWV en gemeenten).

Aanvullend:

- > Crisismaatregelen: aanpak jeugdwerkloosheid, praktijkleren in het MBO en crisisdienstverlening via 35 Regionale Mobiliteitsteams (RMT's). Nav motie Maatough wordt uitbreiding van de doelgroep van de RMT's onderzocht (naar alle werkzoekenden). Kenmerkend in de RMT's is de "ontschotte dienstverlening". Onafhankelijk van uitkering wordt naar gelang de ondersteuningsbehoefte van de kandidaat dienstverlening ingezet om de stap naar (ander) werk te vergemakkelijken
- > Joint Transition Fund: (JTF). Fonds voor klimaattransitie: richt zich op bij- op- en omscholing van werkenden en (toekomstige) werkzoekenden.
- > VUM (Verbetering Uitwisseling Matchingsgegevens): regelt digitale uitwisseling uniforme gegevens over werkzoekendenprofielen en vacatures door publieke en private arbeidsbemiddelaars (over regio's en organisatiegrenzen heen).
- > Kennisprogramma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA).
- > Breed Offensief en Project Simpel Switchen in de Participatieketen.
- > Programma inzicht in skills en opleidingsmogelijkheden: zorgt voor inzichten in hard en soft skills van werkzoekenden door ontwikkeling skillstaal: competent.nl.
- > AAVN werkt aan bekendheid en verspreiding baancreatie/jobcarving. Met VWS pilots jobcarving in de zorg.



Verkleinen onbenut arbeidspotentieel: korte termijn aanpak (2)

- > Kamerbrief over richtingen korte termijn programmatische aanpak krapte en besteding €40 miljoen (via crisismiddelen) (oa nav motie Maatough en Tielen).
- > Actieplan gericht op matching werkzoekenden (brede doelgroep onbenut arbeidspotentieel) en werkgevers via 4 overzichtelijke wervingsroutes met ondersteuning.
- > Doel om in 2022 extra plaatsingen te realiseren uit doelgroep onbenut arbeidspotentieel. En leren van de aanpak tbv uitbreiding arbeidsmarktinfrastructuur (ambitie CA).
- > Impuls regionale matching (door Regionale Mobiliteitsteams en werkgeversservicepunten), via:
 - Landelijke campagne, ondersteuning van regio's bij uitrol 4 routes en vinden van onbenut arbeidspotentieel;
 - Pilots bufferbudget en extra inzet op Werkagenda VIA (voor mensen met migratieachtergrond).
- > Impuls landelijke matching: gericht contact met landelijke werkgevers en organisatie activiteiten.
- > Richting besteding €40 miljoen: voor deelnemende regio's en werkgevers, gekoppeld aan communicatie/activiteiten op de vier routes.
- > Verdere uitwerking i.s.m. gemeenten en UWV tbv beslispuntannota in februari. Planning: maart/april 2022 landelijke uitrol plan.



Verkleinen onbenut arbeidspotentieel (3)

- > Ambities Coalitieakkoord tbv arbeidsparticipatie onbenut arbeidspotentieel:
 - Meer mensen (met afstand naar de arbeidsmarkt) naar werk begeleiden, uitbreiding aantal beschutte werkplekken.
 - Verruimen bijverdiengrenzen in de Participatiewet en ervoor zorgen dat langdurig bijstandsgerechtigden actief worden benaderd, ondersteund en gestimuleerd naar werk.
 - Werken lonender maken en verkleinen armoedeval (verhoging minimum uurloon).
 - Uitbreiding arbeidsmarktinfrastructuur om de overgang van werk/uitkering-naar-werk te stimuleren.
 - Aan de slag met de mogelijkheden van anoniem solliciteren en open hiring.
- > Bovenstaande ambities vragen nadere uitwerking.



Arbeidspotentieel statushouders beter benutten (1)

Context

Nieuwe Wet Inburgering

- Recent van start per 1 januari 2022.
- Gemeenten krijgen regierol voor inburgering en combineren dit met participatie.

Werkagenda Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA)

- Doel is structurele verbetering van de arbeidsmarktkansen en -posities van mensen met een migratieachtergrond, waaronder ook statushouders.
- Uitvoeren van acties van 21 landelijk opererende organisaties, waaronder VNO-NCW, VluchtelingenWerk, VNG, OCW, SER en de uitzendbranche.
- Onderdeel van deze acties: het opzetten van lerende netwerken t.b.v. kennis uitwisselen en versterken van expertise in de uitvoering.
- Vanuit S&I wordt samengewerkt met andere directies: o.a. AV, PDV (voorbeeld: RMT's)

Cijfers/potentie

- Vluchtelingenwerk schat in dat er 100.000 werkzoekenden zijn met een vluchtelingenachtergrond.
- Vijf jaar na het verkrijgen van de verblijfsvergunning ontvangt 46% van de statushouders een uitkering.

Lopend traject

- > Eén van lerende netwerken uit Werkagenda VIA is gericht op leerwerktrajecten voor nieuwkomers, en bouwt voort op succesvolle pilots in techniek en andere kraptesectoren.
- > Voor de ondersteuning van dit netwerk is een NLse aanvraag voor het instrument voor technische ondersteuning (TSI) van de Europese Commissie geshortlist.
- > Ondersteuning komt in de vorm van deskundigheid van de Internationale Organisatie voor Migratie (IOM) waaronder training en (internationale) expertise om beter gebruik te kunnen maken van het aanwezige *human capital* van statushouders, dat momenteel niet optimaal wordt benut.



Arbeidspotentieel statushouders beter benutten (2)

Wat is er nog meer mogelijk?

Centrale sturing in de arbeidsmarktregio:

- > Uit een recent kennisdocument van de SER blijkt dat een aantal randvoorwaarden en criteria van belang is voor opschaling van leerwerktrajecten voor statushouders.
- > Om de vele initiatieven die op dit thema worden uitgevoerd door werkgevers te kunnen opschalen is nodig:
 - (1) Actieve en centrale aansturing (met regisseur/ aanjager) op regionaal niveau.
 - (2) Onderzoek naar redenen/belemmeringen waarom huidige pilots niet verder opgeschaald worden door het bedrijfsleven.



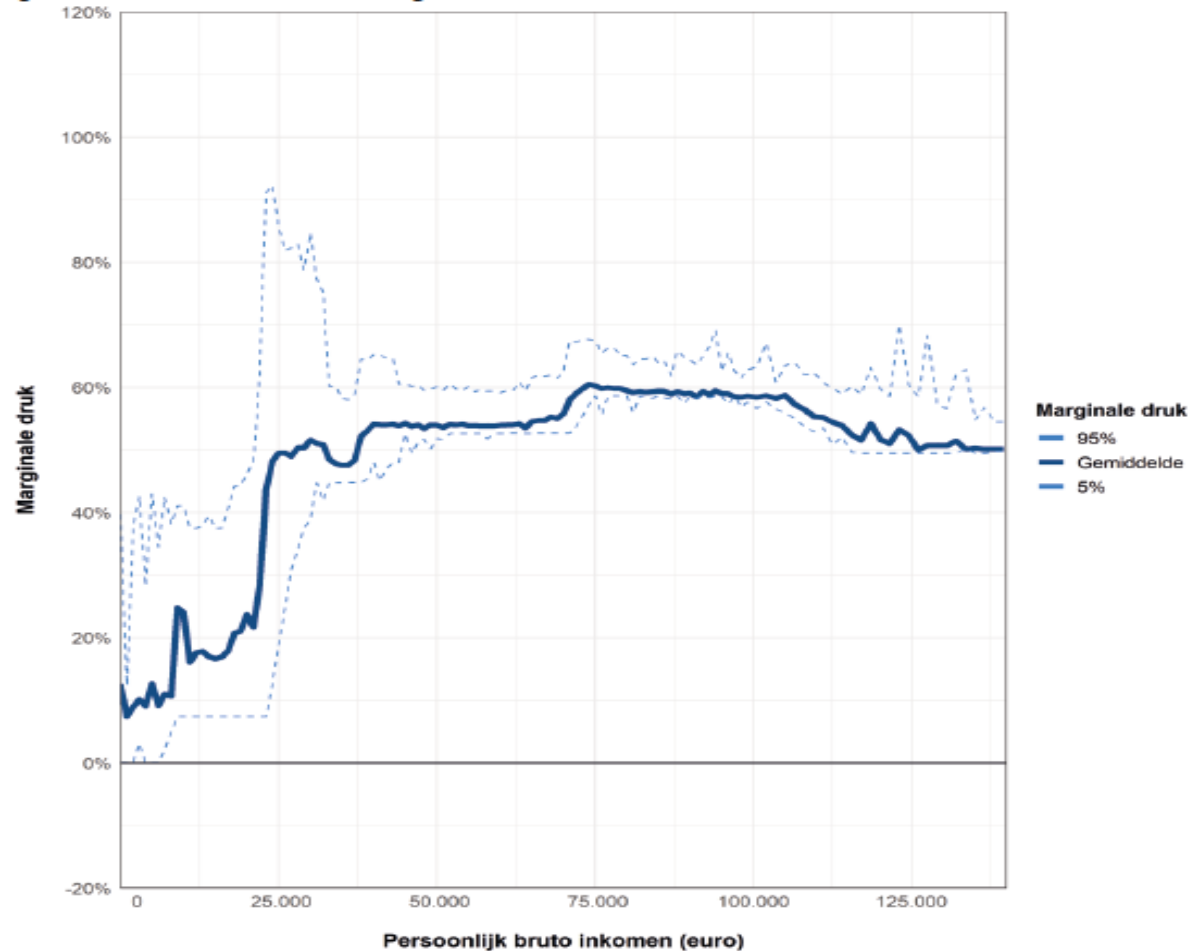
De huidige praktijk laat zien dat pilots vaak kleinschalig zijn en dat deze vanwege een gebrek aan financiële continuïteit en verschillende belemmeringen niet op bredere schaal kunnen worden uitgevoerd.

Door een goede analyse te maken van het beleid en de wet- en regelgeving, kan bekeken worden of het nodig is om deze belemmeringen weg te nemen, en of het creëren van experimenteerruimte meer mogelijkheden biedt voor grootschaliger aanpakken.



Stimuleren meer uren te werken

Figuur 10 Gemiddelde en extreme marginale druk naar inkomensniveau 2022





Stimuleren meer uren werken: pilots

- > IBO deeltijdwerk
- > Samen met sociale partners aan de slag met sectorale pilots
- > Vanwege de coronacrisis zijn de pilots tot op vandaag nog niet gestart
- > Gesprekken lopen met de Stichting van de Arbeid



Kinderopvang – stimuleren arbeidsparticipatie

- > De overheidsvergoeding gaat naar 95% voor werkende ouders.



Stimuleren langer doorwerken

- Verhoging van de pensioenleeftijd
- Makkelijker maken om door te werken na bereiken van pensioengerechtigde leeftijd
- Duurzame inzetbaarheid: gezond en vitaal de pensioengerechtigde leeftijd bereiken



Gerichte arbeidsmigratie

- **Context**

- Focus tot nu toe op de mensen die er al zijn: is dat genoeg?
- Krapte op de arbeidsmarkt op korte termijn en lange termijn (vergrijzing, bouwopgave, klimaatopgave).
- Vraag: welke bijdrage kan arbeidsmigratie leveren?
- Onderscheid EU-arbeidsmigranten (vrije toegang, verbod op tewerkstellingsvergunning) en arbeidsmigranten van buiten de EU (restrictieve voorwaarden voor toegang).
- Meer arbeidsmigratie heeft ook effect op andere beleidsterreinen (zoals huisvesting).
- Aanbevelingen Aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten (Cie-Roemer).

- **Lopende trajecten**

- Ambtelijke verkenning arbeidsmigratiecommissie n.a.v. motie.
- Verkenning met UWV naar mogelijkheden uitgebreidere dienstverlening en versoepeling twv-procedure voor krapteberoepen.
- Follow-up NIDI/CBS rapport over demografische ontwikkelingen (Rapport Verkenning Bevolking 2050).



Gerichte arbeidsmigratie

- **Beleidsmatig richtgetal**
 - Meer grip op migratie: inzicht in cijfers van belang (Staat van Migratie, onderzoek gegevensbasis arbeidsmigratie).
 - Discussiepunt: Beleidsmatig richtgetal: meer of minder arbeidsmigratie?
- **Partnerschappen met derde landen**
 - Discussiepunt: Tijdelijke legale en circulaire arbeidsmigratie: binnen het kader van de huidige wet –en regelgeving, of aanvullende mogelijkheden?
 - Aandachtspunten:
 - Borging van tijdelijke/circulaire karakter.
 - Helpt niet om structurele tekorten tegen te gaan.
- **(Vrijwilligers)werk makkelijker maken voor kansrijke asielzoekers**
 - Aandachtspunten:
 - Samenhang met onderzoek n.a.v. advies Landsadvocaat 24-weken eis.
 - Geen juridische definitie 'kansrijke asielzoekers'.



Verminderen van de vraag naar arbeid

- Implementatie van nieuwe technologieën en innovaties:
 - Arbeidsbesparend (labour-replacing)
 - Productiviteitsverhogen (labour-augmenting)
 - “inclusief”: kan helpen om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt of arbeidshandicap aan te trekken / productiever te maken
- Productie verplaatsen naar het buitenland



Verbeteren match tussen vraag en aanbod: LLO

- Doorontwikkeling van het STAP-budget naar het idee van 'leerrechten'.
- Het uitbouwen van de informatie-infrastructuur voor achterblijvende groepen.
 - Via o.a. de doorontwikkeling van de bestaande leerwerkloketten in de arbeidsmarktregio's.
- De eerste denkrichtingen i.r.t. energie- en klimaattransitie:
 - STAP-budget gericht inzetten voor (om)scholing richting krapteberoepen
 - SLIM-regeling voor stimuleren leercultuur (bij- en opscholing) gericht inzetten voor kraptesectoren.
 - "Maatschappelijke campagne" werken de techniek, o.a. Techniekpact, waar uitkomsten onderzoek OCW/EZK/SZW over knelpunten tekorten technici als uitgangspunt voor kan worden genomen.
 - Aandachtspunt is de capaciteit van de uitvoering