Provincie Noord-Brabant

Brabantlaan 1
Postbus 90151
5200 MC 's-Hertogenbosch
Telefoon (073) 681 28 12
Fax (073) 680 76 80
www.brabant.nl
IBAN NL86INGB0674560043

Bereikbaarheid
openbaar vervoer en fiets:
www.brabant.nl/route

Statenfractie ChristenUnie-SGP
Postbus 90151
5200 MC 'S-HERTOGENBOSCH

Onderwerp
Beantwoording technische vragen

Datum
27 september 2022
Ons kenmerk
/
Uw kenmerk
-
Contactpersoon
G. Theunissen-Schreurs
Telefoon
06 556 868 13
Email
gtheunissen@brabant.nl
Bijlage(n)
-

Geachte heer Van Zelst,
Bij e-mail van 16 september 2022 heeft u namens de ChristenUnie-SGP fractie technische vragen over arbeidmarktanalyses gesteld.

Onderstaand treft u de vragen en de antwoorden daarop.

1. **Hoeveel mensen met een MBO, HBO of universitaire opleiding zijn in de komende periode nodig voor welke sector en hoeveel zijn beschikbaar?**
    a. **Waar komen we naar verwachting mensen tekort en in welke sectoren denken we mensen tekort te komen?**

Antwoord:
In Noord-Brabant staan 78.050 vacatures open (Q2 2022). De beroepsklassen met de meeste openstaande vacatures zijn 'technische beroepen' (17.350 vacatures), 'bedrijfseconomische en administratieve beroepen' (14.250 vacatures) en 'commerciële beroepen' (9.300 vacatures).

Van de 78.050 openstaande vacatures, zijn:

- *9.250 openstaande vacatures op ISCO beroepsniveau 1: eenvoudige routinematige taken, waarvoor elementair of lager onderwijs volstaat;*
- *34.900 openstaande vacatures op ISCO beroepsniveau 2: weinig tot middelmatig complexe taken, waarvoor lager of middelbaar onderwijs vereist is;*
- *13.000 openstaande vacatures op ISCO beroepsniveau 3: complexe taken, waarvoor middelbaar of hoger onderwijs vereist is;*
- *20.850 openstaande vacatures op ISCO beroepsniveau 4: zeer complexe gespecialiseerde taken, waarvoor hoger of wetenschappelijk onderwijs vereist is.*

Bovenstaande gaat om het absolute aantal vacatures en staat niet per definitie gelijk aan de arbeidsmarktkrapte of spanning. Deze wordt weergegeven door de spanningsindicator.
De spanningsindicator van UWV berekent de krapte op de arbeidsmarkt

door het aantal openstaande vacatures af te zetten tegen het aantal WW'ers met een verstreken uitkeringsduur van minder dan 6 maanden. Hoe meer vacatures per WW'er, des te hoger de arbeidsmarktspanning. Deze grootheden worden gebruikt als benadering van de openstaande vraag en direct beschikbaar aanbod. Vanaf een waarde van 1,5 spreken we van een 'krappe' arbeidsmarkt. Een 'zeer krappe' arbeidsmarkt ontstaat bij een waarde van 4 of hoger. In heel Brabant is sprake van een zeer krappe arbeidsmarkt, er is geen sector die niet gebukt gaat onder de schaarste aan vakmensen. De arbeidsmarkt is bovendien voor alle beroepsniveaus (zie boven) zeer krap.
De drie krapste beroepsklassen in Noord-Brabant zijn 'ICT-beroepen' (spanning = 16), 'Dienstverlenende beroepen' (spanning = 8,6) en 'Technische beroepen' (spanning = 7,8) (Q2 2022). Deze cijfers kunnen ook op het niveau van arbeidsmarktregio geraadpleegd worden.

Landelijke prognoses laten zien dat de beroepen in het onderwijs', de techniek & ICT, de zorg en in Veiligheid & Openbaar Bestuur tot 2026 de grootste knelpunten gaan zien als het gaat om uitbreidings- en vervangingsvraag.

Volgens landelijke prognoses nemen de totale studentenaantallen op alle opleidingsniveaus (MBO, HBO & WO) in de komende jaren steeds licht af.

Deze en overige cijfers over de arbeidsmarkt vanuit o.a. het UWV, het CBS en het SBB worden verzameld op www.arbeidsmarktinzicht.nl. Dit platform is continu in ontwikkeling.

2. **Moeten we daarvoor mensen omscholen? En wat doen we dan met de banen die daarbij vrijkomen, hoe vullen we die in?**

Antwoord:
Er worden continu mensen die werkzoekend zijn om- en bijgeschoold en dat is onderdeel van de reïntegratiepraktijk van de organisaties die deel uit maken van de infrastructuur van de arbeidsmarkt, zoals gemeenten, UWV en bureaus die hiervoor worden ingehuurd om dat bv. projectmatig aan te pakken, groepen opleiden en plaatsen bij bedrijven. De provincie stimuleert dit ook door plannen van de AMR mee te bekostigen (9 mio voor een periode van 4 jaar). Bovendien hebben we een speciale regeling, de ROA die partijen uitdaagt om met onvermoede oplossingen te komen middels projecten met een onorthodoxe aanpak om het personeelstekort terug te dringen.

Tijdens de coronacrisis is het scholingsplatform BrabantLeert gelanceerd. Het platform geeft direct en onbeperkt toegang tot cursussen, trainingen en opleidingen voor alle inwoners van de provincie Noord-Brabant, waar het gros van het aanbod gratis is met behulp van diverse regelingen zoals NL leert door. Inmiddels is het platform twee jaar actief en zeer succesvol. Op 1 april 2022 waren in totaal 6.197 Brabanders geholpen met om- of bijscholing.

3. **Hebben we (tijdelijke) arbeidskrachten uit het buitenland nodig?**

Antwoord:
Internationale medewerkers (arbeidsmigranten, grenswerkers en kenniswerkers) vormen een vast onderdeel van onze beroepsbevolking en maken deel uit van vele sectoren in de Brabantse economie, van de kennissectoren tot de agrarische sector. Gelet op de vergrijzing en ontgroening van de samenleving zijn zij hard nodig voor de krappe arbeidsmarkt.

4. **En als we inschatten dat in een bepaalde sector onvoldoende krachten beschikbaar zijn, zijn er dan andere opties om te verzekeren dat de Brabanders de benodigde zorg kunnen ontvangen.**

Antwoord:
Voorkomen is beter dan genezen, dus de meeste winst is altijd te behalen met preventie. Daarom hebben we ons ook de (maatschappelijke) opgave gesteld op welke wijze we invulling kunnen geven aan "gezond ouder worden". Om de zorgvraag nu en in de nabije toekomst te kunnen invullen, zou van de beroepsbevolking 1 op de 4 mensen in de zorg moeten gaan werken. Aangezien dat geen realistische optie is, wordt er volop ingezet op de innovatie van processen in de intra- en extramurale zorg – dus slimmer werken om de arbeidsproductiviteit te verhogen, maar ook worden technologische toepassingen gebruikt om het werk bv. te verlichten en de druk te verminderen, zodat er minder mensen ziek worden en uitvallen uit het arbeidsproces.
De innovatiecoalitie "Meten is weten, van ziekenhuisbed tot thuis" geeft hier invulling aan. Ook de investeringen in de Brabantring moet meer mogelijk gaan maken om meer zorg thuis mogelijk te maken, wat de productiviteit van het zorgpersoneel verhoogt en daarmee de druk verminderd.
Er wordt door het groeiend aantal ouderen en een toenemende zorgvraag steeds meer gevraagd van de creativiteit van betrokkenen binnen en buiten de sector, maar ook van maatschappelijke betrokkenheid om de kwestie met elkaar te kunnen oplossen.

5. **En last but not least, hoe helpen we mensen met een beperking structureel aan werk?**

Antwoord:
De Participatiewet heeft de Wet werk en bijstand (Wwb), de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en voor een groot deel de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong) vervangen. Gemeenten hebben de centrale rol in deze wet, die als doel heeft meer banen voor meer mensen te creëren, ook voor mensen met een ziekte of arbeidsbeperking.
De provincie heeft geen formele taak op dit terrein. Niettemin, maken we al sinds jaar en dag werk van het openen van deuren bij werkgevers om mensen met een beperking aan te nemen. Daarvoor mobiliseren we werkgevers, brengen hen met elkaar in contact om elkaar te infomeren over motieven en voordelen om de categorie onderkant arbeidsmarkt te benutten. Dit noemen we nu Platform Innovatief Werkgeverschap en de betrokken werkgevers heten onze Brabants Besten.
Via de eerdergenoemde ROA stimuleren we partijen in de frontlinie van de arbeidsmarkt om met creatieve aanpakken te komen.

Met vriendelijke groet,
Gina Theunissen-Schreurs

Datum
27 september 2022
Ons kenmerk
/

Deze brief is automatisch aangemaakt en daarom niet voorzien van een handtekening.