

Op dinsdagochtend 23 november 2021 werd door de gemeente Gennep een digitale ontbijtsessie georganiseerd tussen ondernemers, zorginstellingen en onderwijs uit de gemeente rondom samenwerking op de arbeidsmarkt. Er waren ruim veertig aanwezigen. Hieronder leest u een verslag van de ochtend.

Organisatie: Gemeente Gennep

Presentatie: Jan Scheele

Sprekers: Janine van Hulsteijn (wethouder), Rob Janssen (wethouder), Jeroen de Quillettes (UWV), Frank van Gool (OTTO Work Force), Eric de Maeyer (gemeente Gennep)

Locatie: Gemeentekantoor Gennep / Teams-vergadering

### **Welkom door host**

Jan Scheele heet alle aanwezigen een hele goede morgen. Het is jammer dat de ontbijtsessie niet in levende lijven kan plaatsvinden, maar er is bewust gekozen om het evenement toch digitaal doorgang te laten vinden. Het thema, de uitdagingen op de arbeidsmarkt, is te belangrijk om niet te bespreken. Het doel van deze sessie is om alle vertegenwoordigers vanuit overheid, ondernemers en onderwijs samen te brengen en te inspireren. In de volgende sessie, gepland op donderdag 16 december 2021, gaan we aan de slag om concreet te maken hoe deze uitdagingen kunnen worden opgelost.

Tijdens deze eerste ontbijtsessie spreken drie sprekers de aanwezigen toe. Het staat iedereen vrij om tussendoor vragen te stellen, dit kan via de chatfunctie in Microsoft Teams. Hier wordt graag aandacht aan besteed. Na afloop is er de mogelijkheid om zaken na te bespreken met een spreker naar keuze. Helaas is het, door het digitale karakter van de sessie, dus niet mogelijk om fysiek te ontbijten. Als alternatief is er een presentje van bakkerij Arts aangeboden.

### **Welkom door beide wethouders**

De ochtend ging officieel van start met een kort gesprek tussen Jan Scheele en de twee Gennepse wethouders. De eerste wethouder die werd aangekondigd, is Janine van Hulsteijn. Hieronder is het vraaggesprek met de wethouder uitgewerkt.

*Scheele:* Voordat je wethouder was, was je actief in de wereld van recruitment. Vertel daar eens meer over.

*van Hulsteijn:* Inderdaad, ik was headhunter. Het is van groot belang dat de kandidaat klikt met een bedrijf, zo krijg je de beste match. Hiervoor zette ik me altijd extra in. Ik liep mee in een bedrijf om echt te zien hoe het bedrijf 'tikt'. Dat probeerde ik te matchen met hoe een kandidaat 'tikt'.

*Scheele:* Tijdens je werk als headhunter heb je vast en zeker een heleboel werkbezoeken gedaan. Heb je daar inspirerende dingen gezien met betrekking tot het oplossen van problemen op de arbeidsmarkt?

*van Hulsteijn:* Zeker, zo zijn er bij sommige bedrijven mensen in dienst die puur en alleen bezig zijn om medewerkers aan een bedrijf te binden, door het organiseren van vrijdagmiddagborrels, teambuildingevenementen of beloningen voor behaalde targets. Helaas zijn er ook bedrijven te zien waar de 'urgency' om mensen te behouden niet voelbaar is. Zij laten flexibele werknemers gaan voor een paar tientjes in de maand. Dat is jammer.

*Scheele:* Een van de speerpunten van je partij, de VVD, is het creëren van banen in de gemeente Gennep. Hoe is dit tot nu toe gelukt?

*van Hulsteijn:* Samen met ondernemers hebben we een visie opgesteld, waarbij wordt gekeken naar ‘wat hebben jullie nodig voor het goed functioneren van jullie bedrijf?’ en ‘hoe kan de gemeente daarin voorzien?’ Aan het begin van mijn ambtsperiode kreeg de Gennepse arbeidsmarkt het cijfer 6,4. Nu is dat al een 6,9, maar het streven is een 7,5. De gemeente heeft het bedrijvenloket, hier kan iedereen terecht voor het stellen van vragen. We proberen de ondernemer zoveel mogelijk te faciliteren.

*Scheele:* Hoe ga je die 7,5 halen?

*van Hulsteijn:* We zijn onlangs een samenwerkingsverband aangegaan tussen ondernemers in het centrum van de kern Gennep. Hier moeten we de vruchten nog van plukken.

De tweede gast is wethouder Rob Janssen. Het vraaggesprek is hieronder te lezen.

*Scheele:* Ook jij bent bezig met vraagstukken op de arbeidsmarkt, maar dan vooral met sociale werkgelegenheid. Wat is daarvan een voorbeeld?

*Janssen:* In principe is de hele arbeidsmarkt sociaal te noemen, maar ik probeer me te focussen op het gebied van participatie. De organisatie Intos levert hier een bijdrage in, waar we heel trots op zijn. Naar mijn mening springt Intos met kop en schouders boven vergelijkbare instanties in de regio uit.

*Scheele:* Je hebt volwassenonderwijs in je portefeuille, heb je hier zelf ook ervaring mee?

*Janssen:* Eigenlijk is het wethouderschap ook een constant leerproces, maar ik zit niet letterlijk in de schoolbanken. Desalniettemin is volwasseneducatie enorm belangrijk en overzie ik een project om laaggeletterdheid en taalachterstanden aan te pakken. Zowel bij de autochtone als allochtone bevolking. In Gennep is er sprake van laaggeletterdheid bij zo’n 13-16% van de inwoners. Door dit aan te pakken, vergroot je de participatie.

*Scheele:* In het verleden heb je ook bij de Provinciale Staten gezeten, nietwaar?

*Janssen:* Dit klopt inderdaad. Dit is al wat langer geleden en toen speelden problemen op de arbeidsmarkt nog niet zo’n grote rol. De focus lag toen op veehouderij in de landbouw. Ik las overigens dat de landbouwsector niet meer op de lijst van kansrijke beroepen van het UWV voorkomt. De banen zijn nu vooral te vinden in de IT, de horeca en de zorg.

### **Spreker 1: Jeroen de Quillettes (UWV)**

Jan Scheele introduceert Jeroen de Quillettes, arbeidsmarktadviseur bij het UWV. Jeroen ondersteunt zijn verhaal met een presentatie. Lees hieronder de belangrijkste punten.

Terugblik op de afgelopen periode:

- De coronacrisis raakte de arbeidsmarkt in Noord-Limburg hard. In eerste instantie was een grote toename van de werkloosheid te zien, vooral onder jongeren.
- Het aantal vacatures liep enorm af, binnen alle sectoren. De situatie was het meest prangend binnen de horeca, detailhandel en industrie.
- De uitzendbranche kreeg het juist druk, veel mensen uit de horeca werden geplaatst bij GGD-locaties of logistiek. De vraag is of deze mensen terugkeren naar de horeca.
- Uiteindelijk viel de impact gelukkig mee. De Rabobank publiceerde een rapport waarin te lezen was dat bij een dergelijke krimp van de economie eigenlijk een veel grotere werkloosheid te verwachten is.
- De reden hiervoor zijn de grote pakketten staatssteun die veel bedrijven van het faillissement redden. De NOW-regeling zorgde ervoor dat werknemers in dienst

konden blijven. Ook 'labor hoarding' droeg hieraan bij, waarbij ondernemingen meer mensen in dienst houden dan is vereist voor de actuele productie.

- Het aantal gewerkte uren daalde in de periode van corona en lockdown wel enorm.

Vooruitblik:

- De situatie is volledig omgedraaid en nu is er zelfs spanning op de arbeidsmarkt.
- De werkloosheid is gedaald tot een dieptepunt.
- Het aantal vacatures schiet als een raket omhoog, die niet volledig worden gevuld.
- Deze krapte is onder andere te wijten aan de vergrijzing en het feit dat internationale werknemers in tijden van corona zijn teruggegaan naar hun thuisland.
- Krapte houdt ook aan door de energietransitie, aangezien banen in de techniek zeer gewild blijven en het aantal vacatures dus hoog blijft.
- Personeelstekorten kunnen volgens UWV worden aangepakt in drie pijlers, zijnde (1) nieuw talent aanboren, (2) werk anders organiseren, efficiënter en door het toevoegen van techniek, (3) binden en boeien, aanbieden scholingsmogelijkheden.
- Paradox op arbeidsmarkt is enerzijds de krapte, anderzijds dat sommige mensen niet aan een baan kunnen komen. Het gaat hierbij om mensen uit de participatiewet (wajong, ww). Hier liggen dus kansen om personeelstekorten aan te pakken.
- Op [www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie](http://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie) is veel meer over dit onderwerp te lezen.

**De Quillettes** gaf, afsluitend, nog een aantal speerpunten voor ondernemers mee:

- Personeelsschaarste zet aan tot breder denken, 'think outside the box'
- Heb aandacht voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt, houdt ze in het oog
- Zoek aansluiting met onderwijs of biedt eigen scholing aan
- Regionale samenwerking kan het verschil maken

Na de presentatie gaf Jan Scheele aandacht aan vragen en opmerkingen in de chat.

Hieronder zijn de gestelde vragen, met antwoord, te lezen.

- Hoe kom ik in contact met mensen of instellingen voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt?
- **De Quillettes:** Dit kan via het WSP Noord-Limburg (WerkgeversServicepunt). Er zal een mail volgen naar alle aanwezigen met nuttige info als deze.
- Je hoort al jaren over omscholen, heeft dit wel zin?
- **De Quillettes:** Ja en nee. Ja het heeft zin, zeker nu door corona veel beroepen zijn veranderd en door de toenemende digitalisering. Nee, het werkt niet, aangezien niet veel mensen bereid zijn zich om te scholen. Het principe werkt dus, maar het wordt niet vaak genoeg toegepast om als echte oplossing te dienen.

Ook vroeg Jan Scheele de aanwezigen of zij al inspirerende initiatieven konden noemen.

Hieronder zijn de genoemde projecten te lezen.

- OntdekTECH is een initiatief waar ondernemers mensen uitnodigen om, puur op motivatie, te reageren op vacatures in de techniek. Pas je bij het bedrijf? Dan mag je aan de slag en krijg je scholing op de werkvloer. Op deze manier zijn er al tientallen vacatures ingevuld. Vacatures op basis van CV kunnen vele werkzoekenden afschrikken. Denk als bedrijf dus na over manieren van solliciteren waar je kijkt naar motivatie en skills en niet perse diploma's.

- Fooocus, waar de O's staan voor Onderwijs/ Overheid/Ouders/Ondernemers. Het is een quadriple samenwerkingsverband.
- Fieldlabs Noord-Limburg. Samenwerking tussen onderwijs en ondernemers. Enerzijds talenten ontdekken, anderzijds kunnen bedrijven de scholieren helpen bij vragen.
- Werken met potjes geld om veel korte omscholingstrajecten aan te bieden, bijvoorbeeld in elektro- of installatietechniek.
- Open hiring. Dit houdt in dat geïnteresseerden zich op een lijst kunnen inschrijven en zodra er plek is, mag deze persoon aan de slag. Of vrije inloop bij sollicitatierondes. Jeroen reageert hierop dat dit voor sommige sectoren zeker kansen biedt, maar niet overal.

## **Spreker 2: Frank van Gool (OTTO)**

Jan Scheele introduceert Frank van Gool, oprichter en CEO van uitzendbureau OTTO Work Force uit Venray. Het vraaggesprek met Frank is hieronder uitgewerkt.

*Scheele:* Frank was een leerling van de tuinbouwschool die mee wilde spelen in de wereld van personeelswerving. Inmiddels zet hij met OTTO Work Force maar liefst 25.000 internationale werknemers neer in de regio. Mensen uit de uitzendbranche krijgen soms een imago aangemeten dat ze boeven zijn, hoe denk jij hierover?

*van Gool:* In sommige gevallen is dit ook zo. Ik ben er daarom sterk voorstander van dat een licentie voor uitzendbureaus weer terug moet komen. Momenteel is het zonder enige kennis en kunde al mogelijk om een uitzendonderneming te beginnen. Dit moet anders. Je werkt namelijk met mensen die kwetsbaar zijn, daar moet je wel verstand van hebben. De politiek ziet dit ook in (Roemer), maar het realiseren hiervan kan lang duren. Een tweede belangrijke punt is kwalitatieve huisvesting van arbeidsmigranten, hier mag geen misbruik meer van worden gemaakt. Internationale werknemers verlaten huis en haard en werken hard, ze verdienen een degelijke plek om te wonen. In de regio zijn de gemeenten Peel en Maas en Horst a/d Maas al ver in beleid rondom deze huisvesting. Gennep zet zich hier nu ook actief voor in. Het is van belang dat we goed zorgen voor onze internationale werknemers. 80% van de 25.000 werknemers werk namelijk in een van de cruciale beroepen, een term die in coronatijd een belangrijke lading heeft gekregen.

*Scheele:* Een groot gedeelte van de groep arbeidsmigranten wordt bij supermarkten ingezet, maar daar werken ze eigenlijk onder hun niveau, nietwaar?

*van Gool:* Dit klopt inderdaad, maar dit is een beginpunt voor ze. Er zijn veel doorgroeimogelijkheden. Het maakt me trots als onze krachten uiteindelijk op vaste basis worden overgenomen door de opdrachtgever.

*Scheele:* Waar komen de internationale werknemers tegenwoordig allemaal vandaan?

*van Gool:* We werken met kantoren uit vijftien landen, voornamelijk Oost-Europa. Internationale werknemers dragen in een grotere mate bij aan het Nederlandse BRP dan de gehele agrarische sector. Daarnaast zal de Nederlandse beroepsbevolking tot 2040 met ongeveer 14% krimpen. Het is dus van belang dat we migranten blijven aantrekken om onze welvaart op peil te kunnen houden. Dit wordt in de toekomst wel lastiger. In Duitsland is de krimp namelijk nog groter en zo zal ons buurland meer en meer beroep doen op beschikbare krachten uit het buitenland, waardoor ze worden 'weggekaapt' voor de Nederlandse markt. In Oost-Europa is de vergrijzing relatief gezien zelfs nog groter, waardoor zij hun eigen krachten hard nodig zullen hebben.

*Scheele:* Er wordt vaak met een negatieve blik gekeken naar arbeidsmigranten, maar als we dit zo bespreken, wordt eigenlijk duidelijk dat we onze welvaart aan ze te danken hebben. In Duitsland zijn ze nu al bezig om toekomstige tekorten te kunnen opvullen door aanwas van werknemers buiten Europa te zoeken. De enige eis is een basisniveau Duits en aantoonbare werkervaring. Is dit een idee voor Nederland?

*van Gool:* Dit is zeker een idee en eigenlijk ook noodzakelijk. Voor de zorg kan er worden gekeken naar bijvoorbeeld de Filipijnen.

*Scheele:* In een artikel las ik dat je bezig bent met virtual reality, leg daar eens iets over uit.

*van Gool:* We kijken of we mensen al zouden kunnen trainen via virtual reality, voordat ze aan het werk gaan. Zo komen ze goed beslagen ten ijs en gaat er geen tijd verloren op de daadwerkelijke werkvloer. We zouden mensen zelfs al in VR kunnen uitleggen waar de kantine of het toilet is, hoe ze moeten inklokken, etc. Verder hebben we Welfareoffices, waar we werknemers informeren over waar de supermarkt is of hoe Nederlanders zijn in de omgang. We begeleiden mensen in hun carrière, maar dus ook in hun privé- en woonleven. We zijn voorstander van complexen waar migranten samenwonen, zodat ze samen kunnen optrekken en recreëren. Zo blijven woningen in de wijk ook beschikbaar voor Nederlandse starters. In Venray heeft OTTO een complex gerealiseerd met logies voor internationale werknemers, maar ook studenten en statushouders. Ik roep iedere gemeente op dit te doen.

*Scheele:* In de volgende sessie gaan we dieper in op hoe we arbeidsmigranten kunnen matchen aan de arbeidsmarkt in de regio. Wat is jouw oproep om de positie van arbeidsmigranten te verbeteren?

*van Gool:* Dit is eigenlijk heel simpel. Zorg ten eerste voor huisvesting waar je zelf ook in zou willen wonen. Roep bedrijven op om internationale werknemers zich welkom te laten voelen. We hebben ze echt nodig om onze welvaart in stand te houden.

*Scheele:* Bedankt voor je inbreng vandaag.

*van Gool:* Graag gedaan. Weet dat jullie altijd bij me kunnen aankloppen voor vragen over huisvesting, of natuurlijk een samenwerking met OTTO Work Force.

### **Spreker Eric de Maeyer**

Eric de Maeyer, beleidsadviseur Sociaal Domein bij de gemeente Gennepe, licht toe wat er momenteel in de regio al gebeurt op de arbeidsmarkt. De gemeente Gennepe maakt onderdeel uit de regio Noord-Limburg, dit samenwerkingsverband streeft ernaar om de gezondste regio te worden. Dit proberen ze te bereiken door onderstaande projecten:

- WerkgeversServicepunt (WSP), in samenwerking met het UWV, waarbij wordt gewerkt aan werving en selectie. De visie van het WSP is om, door het geven van goed advies, een perfecte match te maken tussen bedrijf en werknemer. Op de website ([www.wspnoordlimburg.nl](http://www.wspnoordlimburg.nl)) is het verhaal van Rezi te lezen. Hij kwam als asielzoeker naar Nederland, ging meteen op taallessen en slaagde voor zijn inburgeringscursus. Bij zijn eerste baantje kwam hij er echter achter dat 'werkvloertaal' niet valt te leren uit een boekje. Door Rezi's verhaal en de inzet van het WSP is er nu ook een cursus in 'hoe te communiceren op de werkvloer' te volgen.
- LEO Loopbaan is een nieuw platform die de kracht van sociale media inzet. Werkzoekenden, maar ook switchers, kunnen zichzelf hier op profileren. LEO Loopbaan helpt je op weg met hoe je je opnieuw kunt profileren, welke sector bij je past of het opstellen van een sollicitatiebrief.
- Leerwerkloket is een samenwerking tussen gemeenten en het UWV. Bij het loket worden mogelijkheden tot om- en bijscholen, door leren/werken, aangeboden. Op

de website ([www.leerwerkloket.nl](http://www.leerwerkloket.nl)) zijn wederom inspirerende verhalen te lezen van mensen die met hulp van het Leerwerkloket een passende baan hebben gevonden.

- Op de investeringsagenda is een regiodeal opgenomen, waarin tijdelijk extra stimulering beschikbaar is voor laaggeletterdheid en werk naar werk ondersteuning.

Na het verhaal van Eric de Maeyer was er tijd voor vragen.

- Zijn er concrete cijfers bekend over deze initiatieven? Het aantal participanten bijvoorbeeld?
- *De Maeyer*: Deze cijfers heb ik niet paraat. Afgesproken is dat deze cijfers worden opgezocht om eventueel tijdens de volgende sessie te bespreken.

### **Afronding & Next**

Jan Scheele bedankt de sprekers dat ze hun kennis en kunde hebben willen delen. In de tweede sessie wordt de focus gelegd op activatie, het bedenken van concrete mogelijkheden om de vraagstukken op de arbeidsmarkt aan te pakken. Jan bedankt tenslotte alle aanwezigen voor de tijd die ze hebben vrijgemaakt om de eerste ontbijtsessie bij te wonen. Ook bedankt hij de mensen die de sessie technisch mogelijk hebben gemaakt en wenst iedereen nog een prettige dag. Na afloop is er de mogelijkheid om nog met de sprekers na te praten. Eén van de aanwezigen heeft hier, bij Frank van Gool, kort gebruik van gemaakt.