

## Eerste verkenning energietransitie en de arbeidsmarkt

Karin van Meer (secretaris POHO Arbeidsmarkt), versie 30 oktober 2018

De regio Noordoost Brabant staat net als de rest van Nederland voor de grote uitdaging om te werken aan de CO2 reductie. Hiervoor worden komende maanden allerlei plannen gemaakt die van toepassing zijn op veel sectoren: industrie, mobiliteit, gebouwde omgeving, elektriciteit en landbouw- en landgebruik. Om de plannen te laten slagen is het o.a. nodig dat:

- Er voldoende bewustwording komt bij alle betrokken partijen en inwoners
- Er voldoende middelen zijn voor de benodigde investeringen
- Er voldoende arbeidsmarktkrachten met de juiste competenties (kennis en vaardigheden) zijn om nieuwe technieken te kunnen ontwikkelen en het werk te kunnen uitvoeren.

Uit de bijgevoegde eerste verkenning blijkt dat die plannen een groot effect op de arbeidsmarkt in onze regio zullen hebben. Wij willen u hiervan bewust maken. Het is immers de rol van programmamanagement van AgriFood Capital Werkt! om tijdig trends te signaleren en hierop te anticiperen. Er is spanning op de arbeidsmarkt -de verwachte vraag sluit niet aan bij het aanbod- en er komen nieuwe beroepen. Oplossingen hebben we nu nog niet. We stellen voor om een nadere analyse te doen naar de verwachte vraag aan personeel en de competenties in onze regio. De Regionale Energie Strategie (RES) en uw lokale (wijk)energie plannen dienen als basis. De analyse brengt uitgebreider in kaart wat door het bedrijfsleven, het onderwijs en binnen de bestaande regionale arbeidsmarktaanpak -via de verschillende programmalijnen- al wordt of kan worden opgepakt. Deze uitkomsten en aanbevelingen willen graag met betrokken ondernemers, onderwijsinstellingen, burgerinitiatieven, opleidingsfondsen, vakbonden en overheden rond de zomer delen in een netwerkevent. Samen bespreken of bestaande oplossingen voldoende zijn of dat extra maatregelen in onze regio nodig en mogelijk zijn.

## Eerste verkenning energietransitie en de regionale arbeidsmarkt

### 1. Inleiding

De regio Noordoost Brabant staat net als de rest van Nederland voor een aantal maatschappelijk opgaven. Recent zijn drie prioritaire thema's voor onze regio benoemd: transitie landbouw, energietransitie en klimaatadaptie en voeding en gezondheid. De regio benadert de vraagstukken zoveel mogelijk integraal. Het regionaal arbeidsmarktprogramma AgriFood Capital Werkt! denkt daarom mee met de transities. Voor de transitie landbouw heeft zij actief haar inbreng gehad in de onlangs ingediende regiodeal 'De circulaire productie van dierlijke en plantaardige eiwitten aan de basis van een gezonde, vitale en economisch krachtige regio'.

Dit memo gaat over de arbeidsmarkt en de energietransitie en klimaatadaptie<sup>1</sup>. Deze transitie en adaptie gelden voor het hele land. In het voorstel voor hoofdlijnen klimaatakkoord (10 juli 2018) staat de ambitie om de uitstoot van CO<sub>2</sub> met 95% terug te dringen in 2050 t.o.v. 1990. Het IBP<sup>2</sup> heeft de opgave Samen aan de slag voor het klimaat met daarin als ambities: In 2030 is er een CO<sub>2</sub>reductie van 49%. In 2050 is Nederland klimaatbestendig en waterrobuust ingericht. Daarvoor moeten we in 2020 in alle sectoren klimaatbestendig handelen. De regio Noordoost Brabant dient voor 1 juli 2019 een regionale energiestrategie (RES) op te stellen. De RES beoogt een zorgvuldige ruimtelijke inpassing van hernieuwbare elektriciteitsopwekking met maatschappelijke acceptatie en daarbij aandacht voor de benodigde infrastructuur. Het is een samenwerking tussen overheden en hun maatschappelijke partners.

### 2. Energie transitie betekent majeure verandering in de werkgelegenheid

Veranderingen in de werkgelegenheid zijn van alle tijden. We zien de laatste jaren wel dat de aard van de banen veel sneller verandert. 60% van de banen die er over 10 jaar zullen zijn, kennen we nu niet. De aangekondigde energietransitie gaat volgens de SER<sup>3</sup> fors ingrijpen op de werkgelegenheid in de sectoren die direct betrokken zijn bij de energietransitie: industrie, mobiliteit, gebouwde omgeving, elektriciteit en landbouw en landgebruik. Daarnaast wijzigen de investeringen van bedrijven, overheden én consumenten. Er moet fors geïnvesteerd worden in energie-aanpassingen en daardoor is er minder budget over voor andere bestedingen. De klimaatadaptie is naar verwachting minder ingrijpend op de arbeidsmarkt. De wijzingen gaan meer geleidelijk en zullen (voor een groot deel) door de markt en onderwijs zelf worden opgelost.

Het Ministerie SZW erkent ook de grote impact: *"Onze samenleving verandert. Techniek maakt steeds meer mogelijk, maar zorgt ook voor uitdagingen. Ontwikkelingen als vergrijzing, globalisering en de benodigde energietransitie veranderen de structuur van de economie. Hoe en wanneer die veranderingen plaatsvinden is niet altijd voorspelbaar, maar dat er druk ontstaat op de arbeidsmarkt lijkt zeker".*<sup>4</sup>

### 3. Een goed functionerende regionale arbeidsmarkt

Een goed functionerende arbeidsmarkt past zich aan op veranderende omstandigheden. Een aantal jaren geleden hebben de ondernemers, vakbonden, onderwijsinstellingen en overheden echter geconstateerd dat dit aanpassingsvermogen niet altijd vanzelf gaat, maar regionale interventies nodig zijn. Sommige werkgevers, werkenden en werkzoekenden hebben een steuntje in de rug nodig voor een duurzame inzetbaarheid en een betere bewustwording van de snelle veranderingen. De arbeidsmarkt stopt niet bij de gemeentegrenzen. De partijen zijn daarom samen het regionaal arbeidsmarktprogramma gestart dat bouwt aan een goed functionerende en toekomstbestendige arbeidsmarkt. Dit gebeurt met een breed scala aan dienstverlening, activiteiten, projecten en

<sup>1</sup> Klimaatadaptie betreft maatregelen om de negatieve gevolgen van de klimaatverandering (o.a. hittestress en wateroverlast) te beperken. De regio werkt aan momenteel aan vier projecten: verdieping stresstesten, robuust beekdal, klimaatbewustzijn en bedrijventerreinen. Dit wordt mogelijk uitgebreid met de sponswerking landbouwgronden, relatie tussen negatieve gevolgen van het klimaat op de gezondheid van mensen en onderwijsprogramma's en klimaatadaptie.

<sup>2</sup> Bron: Interbestuurlijk programma opgave Samen aan de slag voor het klimaat

<sup>3</sup> SER, Ontwerpadvies Energietransitie en werkgelegenheid, april 2018

<sup>4</sup> SZW, kamerbrief, krapte op de arbeidsmarkt, juni 2018

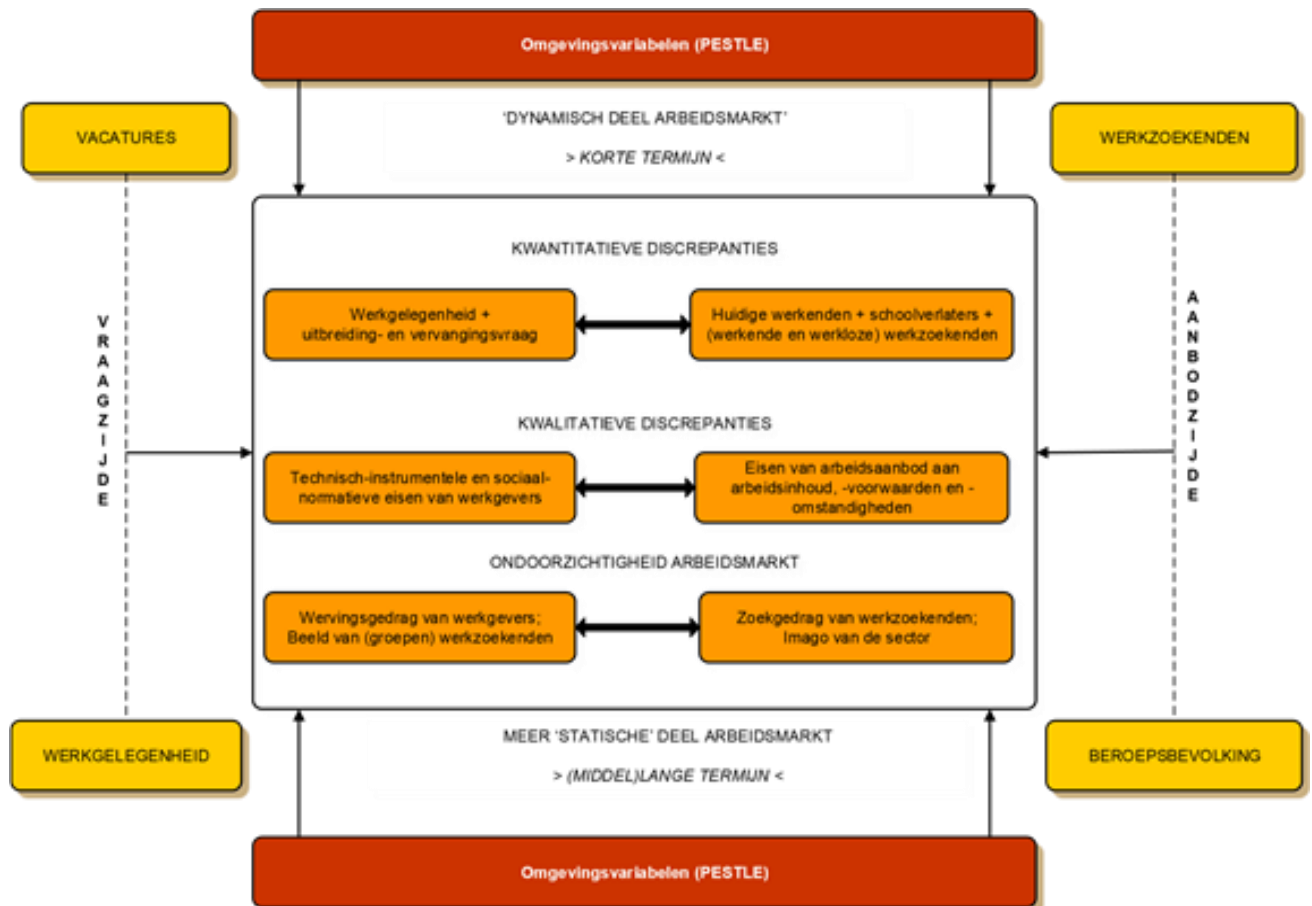
innovaties in de arbeidsmarktregio Noordoost-Brabant. De focus bij strategische keuzes ligt vooral op een goed functionerende arbeidsmarkt op de middellange termijn, met ontwikkelopgaven (zoals een leven lang ontwikkelen), preventieve aanpakken (zoals strategische personeelsplanning, mobiliteit, brede jongerenaanpak en loopbaan oriëntatie en –begeleiding) en structurele verbetering van processen en dienstverlening (zoals het Werkgeversservicepunt en de aanpak voortijdig schoolverlaten en kwetsbare jongeren). Het ultieme doel is een toekomstbestendige arbeidsmarkt, waar vraag en aanbod goed op elkaar aansluit nu en in de toekomst, dankzij wendbare en weerbare mensen en organisaties. Het idee is dat conjunctuurschommelingen – die onlosmakelijk verbonden zijn met de arbeidsmarkt – dan minder negatief uitwerken in onze regionale arbeidsmarkt. Namelijk minder grote pieken en dalen, doordat mensen en organisaties flexibel en met de juiste competenties tot andere oplossingen komen.

#### 4. Twee vraagstukken

##### 4.1 Spanning op de arbeidsmarkt

De spanning op de arbeidsmarkt als gevolg van de energietransitie kan op drie manieren verminderen: (A) door afname van de vraag naar arbeid (B) door een toename van het arbeidsaanbod en door (C) een betere afstemming van vraag en aanbod. A en B zijn kwantitatief en C is een kwalitatief vraagstuk.

Panteia gebruikt het discrepantiemodel van Research voor beleid.<sup>5</sup>



Het programmateam van AgriFood Capital Werkt! verwacht dat in onze arbeidsmarktregio de spanning in sectoren betrokken bij de energietransitie niet geheel uit zichzelf oplost. Twee belangrijke

<sup>5</sup> Panteia, stand van zaken en evaluatie HCA Topsector Energie. Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in de (duurzame) energiesector, juni 2018

redenen: in onze provincie stijgt de vraag naar arbeid het meest, omdat er hier veel bedrijven zijn gevestigd uit de machinebouw, productie van motorvoertuigen en de bouw<sup>6</sup>. Het gaat daarbij zowel om een vervangings- als een uitbreidingsvraag. Ten tweede: de arbeidsparticipatie is al relatief groot. De bruto arbeidsparticipatie (het aandeel van de werkende en werkloze beroepsbevolking in de potentiële beroepsbevolking) in Noordoost-Brabant bedraagt 71,7%. Dit is bovengemiddeld in Brabant (71,0%) en Nederland (70,1%). Dit betekent dat al relatief veel mensen zich op de arbeidsmarkt aanbieden, al blijft de arbeidsparticipatie van mensen ouder de 45 jaar (60,9%) en van lager opgeleiden (54,1%) sterk achter<sup>7</sup>.

#### Enkele cijfers

Eind 2017 hebben de brancheorganisatie Metaalunie, FME, Uneto-Vni en Bouwend Nederland, samen verenigd in de Industriecoalitie, een brandbrief gestuurd aan de Tweede Kamer om maatregelen af te dwingen die het verwachte personeelstekort zullen tegengaan. Volgens de groep ontstaan er in de installatiebranche jaarlijks 20.000 vacatures die nauwelijks in te vullen zijn. Daarbij zijn er in de bouw- en infrastructuur komende jaren 40.000 mensen nodig. En in de technologische industrie en bij middelgrote en kleine metaalbedrijven loopt het personeelstekort op tot 120.000 mensen. Dat maakt het moeilijker om de klimaatdoelstellingen te halen. Om aan de eis van 2050 te voldoen moeten er bijvoorbeeld dagelijks in Nederland 1.000 gebouwen worden aangepast.

De gemeente 's-Hertogenbosch heeft een woningvoorraad van 70.000 woningen. De helft zou in 2030 energieneutraal moeten zijn. Als wordt gestart in 2019 is er 12 jaar om 35.000 woningen te verduurzamen. Bijna 3.000 woningen per jaar, 60 woningen per week en 12 woningen per dag. Deze vraag komt naast de bestaande vragen van nieuwbouw en ander soortige verbouwingen van huizen.

In bijlage 1 zijn meer gegevens over de regionale arbeidsmarkt opgenomen. Bijlage 2 geeft inzicht in de betrokken sectoren bij de energietransitie.

#### Kraptevraagstuk

Het kraptevraagstuk (tekort aan personeel) speelt niet alleen bij de betrokken sectoren van de energietransitie, maar is breder. Bijlage 1 bevat een top 15 van beroepen met momenteel de meeste openstaande vacatures. Het arbeidsmarktbeleid van Noordoost Brabant werkt zoveel mogelijk intersectoraal en niet sectoraal om o.a. kannibalisme tussen sectoren ('war on talent') te beperken. In september 2018 heeft het voorzittersoverleg van AgriFood Capital Werkt! gesproken over het kraptevraagstuk. We houden vast aan de reeds ingezette koers en bijbehorende aanpak richting een toekomstbestendige arbeidsmarkt. Er is wel besloten om spelers op de regionale arbeidsmarkt te informeren over maatregelen en good practices die bijdragen aan minder krapte (zie bijlage 3).

#### Aanbod van arbeid

Kijkend naar het huidige aanbod van werkzoekenden, is er relatief een grote groep statushouders. De gemeenten zetten samen met de ROC's, Leren en Werken Noordoost Brabant en de ontwikkelbedrijven (WSD-groep, IBN en WXL) diverse scholingsprogramma's in om werkzoekenden toe te leiden naar kansrijke beroepen. De kansen die de energietransitie biedt zou hierin verder kunnen worden uitgebreid. Nieuwe projecten voor werkzoekenden starten is voor de uitvoering alleen haalbaar als er andere projecten stoppen.

(Om- en bij)scholing van zowel werkenden, werkzoekenden en jongeren is nodig. Het regionale arbeidsmarktprogramma zet actief in op loopbaanontwikkeling van zowel jongeren als werkenden. Stimuleren dat juiste keuzen worden gemaakt en dat men in zichzelf blijft investeren. Onderwijs en bedrijfsleven werken aan een hybride leeromgeving gericht op de juiste vaardigheden en competenties die aansluiten bij de arbeidsmarkt van vandaag en morgen. Werkgevers en werknemers maken we bewust over de veranderende arbeidsmarkt via workshop, toolbox en scans duurzame inzetbaarheid en strategische personeelsplanning, H!VE en campagne Keep on Learning (zie ook bijlage 3).

---

<sup>6</sup> Planbureau van de Leefomgeving, effecten van de energietransitie op de regionale arbeidsmarkt, 2018

<sup>7</sup> Bron; arbeidsmarktdashboard

Het onderwijs zit ook niet stil. De ROC's uit onze regio onderzoeken de mogelijkheid om via een publiek/ private samenwerking (PPS) nieuwe opleidingen rondom de energietransitie op te zetten. Het onderwijsaanbod dient goed aan te sluiten op de (toekomstige) vraag van de arbeidsmarkt.

Slimmer inrichten van werk en aanpassen bedrijfsprocessen biedt kansen. Verspild Talent is in gesprek met de installatiebranche uit de provincie over werkaanpassingen zodat werk efficiënter door de vakkrachten kan worden uitgevoerd. Het arbeidsmarktprogramma biedt inspiratiesessies voor regionale mkb-bedrijven en onderwijsinstellingen over de kansen en gevolgen van digitalisering en robotisering voor bedrijfsvoering en personeel.

Nieuw talent aan onze regio binden en vasthouden kan ook een deel van de oplossing bieden. De huidige aanpak met Talentcafés bleek hiervoor niet een geschikte vorm. We blijven zoeken wat wel werkt.

Arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa kunnen nodig zijn om in de grote arbeidsvraag te voldoen. De provincie neemt de regie op het woonvraagstuk<sup>8</sup>. Deze extra, tijdelijke arbeidskrachten dienen we geschikte huisvesting te bieden.

#### 4.2 Nieuwe beroepen

De arbeidsmarkt verandert mede als gevolg van de energietransitie. Nieuwe beroepen ontstaan, met vooral competenties die samenhangen met 21<sup>ste</sup> eeuwse vaardigheden:



Na technologische skills zijn social skills het belangrijkste in de toekomst. Het gaat om probleemoplossend vermogen bij complexe vraagstukken, kritisch denken en creativiteit.<sup>9</sup> De (om- en bij)scholingsprogramma's moeten zich hiervan bewust zijn.

<sup>8</sup> Rapportage arbeidsmigranten in Noord Brabant; analyse en aanbevelingen voor provinciale rol, provincie Noord Brabant, september 2018.

<sup>9</sup> Bron: World Economic Forum <https://bit.ly/2PA110M>

## **5. Voorstel**

Kortom, er gebeurt al veel. Echter vanwege de omvang van de maatschappelijke opgave, de bijdrage van integraal arbeidsmarktbeleid op het tempo in realisatie van de klimaatdoelen en het grote effect op de werkgelegenheid, stelt het programmateam van AgriFood Capital Werkt! een aanpak voor passend bij de regionale rollen: vergroten bewustwording, vroegtijdig signaleren van trends op de arbeidsmarkt en partijen met elkaar in verbinding brengen omdat ze elkaar nodig om het vraagstuk op te lossen. Deze aanpak is tevens voorbereidend op het aangescherpte, regionale meerjarige arbeidsmarktprogramma. Dit herijkte programma komt in 2020 tot uitvoering.

### **1. Analyse**

Opdracht uitzetten om voor de regio beter in kaart te brengen wat kansen, knelpunten en ontwikkelingen zijn voor de arbeidsmarkt in relatie tot de energietransitie en de regionale en lokale energieplannen. Wat resteert als de markt, het onderwijs en de huidige regionale arbeidsmarktaanpak zijn werking heeft gedaan? Wat zijn goede voorbeelden elders in het land? Wat doen de opleidingsfondsen (o.a. OTIB)? Op 22 oktober werd bijv. bekend dat MBO opleidingen in het noorden een rijkssubsidie van 2 miljoen krijgen voor energielessen. Hun doel is komende vier jaar 2.400 studenten de nieuwe kennis over duurzame energie bijbrengen. Ook worden duizend werknemers van technische bedrijven en 300 docenten bijgespijkerd.

### **2. Netwerk bijeenkomst**

De uitkomsten van de analyse en verkenningen willen we delen in een brede regionale (of provinciale) bijeenkomst in rond de zomer 2019. Hiervoor worden betrokken ondernemers, scoaile partners, onderwijsinstellingen, burgerinitiatieven en gemeenten uitgenodigd. De voornaamste doelen zijn verdere bewustwording van de omvang en de kansen van het vraagstuk, wijzen op de bestaande mogelijkheden binnen het arbeidsmarktprogramma en aanbevelingen doen voor concrete acties.

## Bijlage 1: De regionale arbeidsmarkt

### Kengetallen Arbeidsmarkt Noordoost Brabant (juni 2018)

- Ruim 650.000 inwoners (inclusief Heusden); De regio vergrijsst. Er is nog wel sprake van een lichte stijging van de bevolking tot 2040 naar ongeveer 675.000 inwoners;
- De beroepsbevolking<sup>10</sup> (329.000) is steeds hoger opgeleid. 1/3 heeft HBO opleiding of hoger;
- Er zijn zo'n 50.000 uitkeringsgerechtigden<sup>11</sup>
  - o WW: 12.000
  - o WWB: 8.000
  - o Arbeidsongeschiktheid (WIA, Wajong, WAO): 30.000;
- Er zijn 8.215 personen in doelgroepenregister voor banenafspraken (Q4 2017);
- De bruto-arbeidsparticipatie is in de regio (71,7%) hoger dan in Nederland (70,1%);
- Er zijn in 2016 bijna 310.000 banen in onze regio. Ruim 3.400 vacatures per maand;
- Er zijn ruim 65.000 bedrijven - inclusief bijna 55.000 zzp'ers - in onze regio. Er zijn ruim 9.700 leerbedrijven voor MBO leerlingen;
- De grootste tekortsectoren zijn: ICT (MBO4 en HBO), techniek: bouw, metaal, voedselverwerking, productiemachines, elektriciens (lager en MBO) en zorg: verpleegkundigen en verzorgenden (HBO en MBO);
- Het aantal MBO studenten is bijna 18.000;
- Het aantal voortijdig schoolverlaters is 741 (1,39%) en ligt onder het landelijk percentage (1,72%).

### Landelijk overzicht huidige 15 beroepen met de grootste vraag (UWV, Duiding arbeidsmarktontwikkelingen, september 2018)

1	Machinemonteurs
2	Bouwarbeiders afbouw
3	Elektriciens en electronicamonteurs
4	Timmerlieden
5	Vrachtwagenchauffeurs
6	Elektrotechnisch ingenieurs
7	Software- en applicatieontwikkelaars
8	Ingenieurs (geen elektrotechniek)
9	Assemblagemedewerkers
10	Automonteurs
11	Loodgieters en pijpfitters
12	Metaalbewerkers en constructiewerkers
13	Lassers en plaatwerkers
14	Gespecialiseerd verpleegkundigen
15	Transportplanners en logistiek medewerkers

<sup>10</sup> Beroepsbevolking: Iedereen tussen de 15 jaar en de pensioenleeftijd die werk heeft of zoekt voor 12 uur of meer per week.

<sup>11</sup> Personen met een uitkering die zijn vrijgesteld van arbeidsplicht horen niet tot de beroepsbevolking.

## Bijlage 2: Sectoren van de energie transitie en arbeidsmarkt opgaven

De afgelopen maanden zijn diverse rapporten verschenen (zie voetnoten). In deze bijlage de samenvatting van de landelijke sectortafels<sup>12</sup>. De regionale energiestrategie RES richt zich op twee sectoren: de gebouwde omgeving en de elektriciteit.

Sectoren en de energie transitie	Vraag naar personeel	Aanbod van personeel	Aansluiting vraag en aanbod	Onzichtbare arbeidsmarkt	Uitdagingen
Industrie	Meer: installatie- en onderhoudsbranche Minder: gas- en oliewinning en – toelevering en in raffinaderijen	Gebrek aan goed opgeleid personeel		Werkenden en werkgevers meenemen in veranderd werk	Grotere in- en zijinstroom, meer investeren in werkenden, flexibeler onderwijs
Mobiliteit	Meer: aanleggen laadpalen elektrische auto's Minder: vrachtvervoer (langere termijn)		IT- en nieuwe technische vaardigheden van automonteurs		Laadinfrastructuur koppelen aan verduurzaming gebouwen
Gebouwde omgeving	Meer: netbeheerders, installateurs en bouwbedrijven	Concurreren met elektriciteit	Snelle innovaties vragen om continue bijscholing		Sector overstijgende aanpak en slimme inzet van mensen, innovatie werkprocessen, oog voor vakmanschap, arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden
Elektriciteit	Meer: netbeheerders en betrokkenen bij wind op zee Minder: kolen- en gascentrales	Concurreren met gebouwde omgeving		Aandacht voor arbeidsomstandigheden. Relatief veel ouderen (daardoor naast uitbreidings- ook vervangingsvraag. Jongeren willen graag met leeftijdsgenoten werken) Weinig organisatiegraad	Arbeidsmobiliteit, leven lang ontwikkelen
Landbouw en land gebruik	-	-		Werk verandert sterk van karakter en hoger opleidingsniveau nodig	Werkenden in veelal kleinere bedrijven meenemen, onderwijs vernieuwing en kennisverspreiding actief te stimuleren

<sup>12</sup> Voorstel voor hoofdlijnen van het klimaatakkoord, 10 juli 2018



### Bijlage 3: Initiatieven aanpak arbeidsmarktkrapte door partners in de arbeidsmarktregio Noordoost-Brabant; stand van zaken september 2018 (Véronique Scharenborg)

Werkgevers, beleidsmakers en andere spelers op de arbeidsmarkt in Noordoost-Brabant passen zich momenteel aan aan de steeds krappere wordende arbeidsmarkt. Hieronder een overzicht van in uitvoering zijnde maatregelen aan de vraagzijde, aanbodzijde en meer structureel versterkend voor een toekomstbestendige arbeidsmarkt in onze arbeidsmarktregio.

Vraag / werkgevers	Aanbod / mensen	Toekomstbestendige arbeidsmarkt
Benutten zittend personeel, zoals vaste contracten, meer uren werken (individuele bedrijven)	Onbenut potentieel (nu 12%) etaleren met bijv. WSP, Talentuit en kandidatenverkenner (RW)	Vergroten transparantie arbeidsmarkt, zodat vraag en aanbod vanzelf bij elkaar komt, bijv. Arbeidsmarktdashboard
Processen anders inrichten, bijv. automatisering, zelfstandige teams, meester-gezel (individuele bedrijven)	Onbenut potentieel versterken, bijv. aanpak laaggeletterden, statushouders, ouderen (RW)	Scholingsfondsen beter benutten, bijv. Meters Maken, Technische fondsen
Anders kijken naar talent / werven, zoals Play tot Work, bedrijfsscholen, stages, werven via opa en oma (individuele bedrijven, WvM)	Eigen verantwoordelijkheid inwoners vergroten, bijv. H!VE, leven lang leren	In denktank op zoek naar oplossingen, bijv. voor procesoperators en van werk naar werk
Samen tekorten te lijf (PPS o.a. procesindustrie, installatiebranche)	(Om)scholing naar krapteberoepen (Meters Maken, Kweekvijvers, Leren en Werken, sectorplan)	Meer aandacht voor toekomstige competenties (technische en digitale vaardigheden)
Arbeidsvoorwaarden / imago sector / employer branding (sectoren en individuele bedrijven)	Instroomstop c.q. intakegesprekken bij opleidingen zonder perspectief	Urgentie en bewustwording leven lang ontwikkelen vergroten
Promoten van good practices / oplossingen voor werkgevers, zie <a href="https://www.uwv.nl/overuwv/Images/moeilijk-vervulbare-vacatures-oplossingen-uit-de-praktijk.pdf">https://www.uwv.nl/overuwv/Images/moeilijk-vervulbare-vacatures-oplossingen-uit-de-praktijk.pdf</a> (UWV)	Meer aandacht voor tekort beroepen en 21 <sup>e</sup> vaardigheden in loopbaan oriëntatie en –begeleiding, o.a. kansrijke beroepen app (T&L)	In Werkgeversservicepunt experimenteren met invulling vacatures (vraagstuk Hutten)
Strategische personeelsplanning (individuele bedrijven, WvM)	Verkenning naar regionale loopbaanversneller (regionale ondersteuningsstructuur voor inwoners)	
Duurzame inzetbaarheid, o.a. versterken leercultuur (individuele bedrijven, WvM)	Internationaal talent binden, zoals expatcentre	
Initiatieven om bedrijven te activeren hun bedrijf open te stellen, zoals Week van de Techniek, Osse Jongeren Bedrijven dag (VNO NCW)	Verkleinen aantal voortijdig schoolverlaters; relatief meer jongeren met startkwalificatie (VSV / KJ)	
Regionale Aanpak (RAAT) van krapte in de zorgsector door Transvorm / zorginstellingen	Regionaal / nationaal talent binden, zoals inpatcentre	

WvM = programmalijs Werken van Morgen T&L = programmalijs Talent en Loopbaan RW = programmalijs Regionaal Werkbedrijf/ Werkgegeversservicepunt VSV / KJ = programmalijs Voortijdig Schoolverlaten en Kwetsbare Jongeren