

CONVENANT “WERKPERSPECTIEF.NL” (versie 1.5)

Sectorfonds Luchtvaart, Stichting DOORZAAM (uitzendbranche), RegioPlus (het samenwerkingsverband van de veertien regionale werkgeversorganisaties in Zorg en Welzijn), Sociaal Fonds Mobiliteit, Fonds Scholing en Ordening voor het besloten busvervoer, Wij Techniek, Stichting CA-ICT, Stichting Ontwikkelingsfonds Levensmiddelenindustrie. Sector Fonds Post en Koeriers, Stichting Opleiding en Ontwikkeling Metaalbewerking (samen goed voor 3,2 miljoen werkenden; 36% van de werkzame Nederlandse beroepsbevolking) nemen initiatief om samen te werken aan werkperspectief voor Nederland.

Samen vertegenwoordigen wij sectoren die door de COVID-19 crisis zwaar getroffen zijn én sectoren waar nog grote tekorten bestaan. Ons hoofddoel is om ervoor te zorgen dat met-werkeloosheid-bedreigden eenvoudig en laagdrempelig hun weg kunnen vinden in de mogelijkheden voor ‘van-werk-naar-werk’. De doorstroming die inmiddels tussen enkele sectoren op gang is gekomen, willen versnellen door – waar mogelijk – bestaande infrastructuur en initiatieven te verbinden en op te schalen. En – waar nodig – samen nieuwe oplossingen te vinden en toe te passen.

1. **De Nederlandse economie en samenleving is zwaar getroffen door de COVID-19 pandemie.** Eind augustus waren 426 duizend mensen werkloos, 4,6 procent van de beroepsbevolking¹; een percentage dat volgens recente ramingen zal oplopen naar 6,5 tot mogelijk meer dan 10,0 procent in 2021². **Honderdduizenden werknemers zijn of worden met werkloosheid bedreigd.**
2. Iedere crisis heeft zijn eigen uitwerking op de arbeidsmarkt. Hoewel het verdere verloop nog onzeker is, is al wel duidelijk: **de COVID-19 crisis heeft een sterk sectoraal karakter** ('K-vormig verloop'):
 - 2.1. **Bij veel sectoren is - na initiële terugval - inmiddels sprake van stabilisatie en soms zelfs enig herstel**, hoewel voor sommigen in de huidige, tweede golf opnieuw toename van werkloosheid dreigt.
 - 2.2. **Zes sectoren kampen in ieder scenario met forse, meerjarige terugval (>35%)** van werkgelegenheid.³ Dit is waar de grootste uitstroom te verwachten is of reeds is ontstaan: Horeca en Reisbranche, Contract- en Bedrijfscatering, Uitzendbranche, Cultuur, Sport en Recreatie, Luchtvaart, Touringcar sector en de sector Zorgvervoer en Taxi.
 - 2.3. Tot slot hebben **sommige sectoren nog steeds tekorten** aan arbeidskrachten, soms zelfs nog vergroot door de crisis, zoals: Zorg en Welzijn, Onderwijs, Openbaar Bestuur, Post en Koeriers, Techniek & ICT.
3. Met de Coalitie “Werkperspectief.NL” slaan **getroffen sectoren én sectoren met arbeidstekorten** de handen ineen voor de maatschappelijke opgave om de werkloosheid zo laag mogelijk te houden.
 - 3.1. **Getroffen sectoren** nemen verantwoordelijkheid voor de medewerkers die de komende maanden zullen moeten uitstromen. Dit proces vraagt veel begeleiding om **medewerkers in beweging** te brengen; **reëel werkperspectief** is hierbij een **belangrijke factor**.
 - 3.2. **Sectoren-met-arbeidstekorten** nemen verantwoordelijkheid om – waar mogelijk – **medewerkers op te nemen en te begeleiden** in hun nieuwe werk. Dit vraagt om goede voorbereiding en slimme aanpak. **Vergroten** van het **opleidingsvermogen** en het **begeleidingsvermogen** is cruciaal om nieuwe medewerkers te *kunnen* opnemen.
4. **Iedere sector kent zijn eigen specifieke omstandigheden en oplossingen** (zie aanzet in bijlage 1). Kennis in deze omstandigheden is essentieel voor een effectieve aanpak. Daarvoor is nodig:
 - 4.1. Zicht op problematiek (knelpuntenanalyse) en werkende oplossingen;

¹ <https://www.cbs.nl/nl-nl/dossier/cbs-cijfers-coronacrisis/wat-zijn-de-gevolgen-van-corona-voor-arbeid-en-inkomen->

² <https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/CPB-presentatie-cMEV-17-08-2020.pdf>

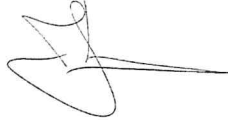






³ <https://www.uvw.nl/overuww/Images/regionale-verschillen-impact-corona-werkgelegenheid.pdf>

- 4.2. Zicht op de uitstroom (krimp) of tekorten (groei) per sector;
 - Hoe groot is de (te verwachten) krimp of groei per beroepsprofiel?
 - Waar en wanneer ontstaat deze krimp of groei?
- 4.3. Zicht op succesvolle methoden, werkwijzen en beschikbare en nog benodigde financiële middelen.
5. **Voor medewerkers uit getroffen sectoren zoeken wij nieuw perspectief in de nabijheid van de woonplaats.** In Nederland wonen werknemers gemiddeld op 22,9 km van hun werk⁴; een gemiddelde dat door de versnelde opkomst van telewerken bij sommige beroepen waarschijnlijk nog hoger ligt. Daarom zoeken wij **werkperspectief ook over regionale afbakening heen**.
6. **Tijd is een factor. Hoe sneller we perspectief (her)vinden en verzilveren, des te beter voor de individuele werkenden, de betreffende sectoren en ook de Nederlandse economie en samenleving als geheel.** Coalitie "Werkperspectief.NL" verbindt daarom in eerst aanleg de sectoren met grootste crisisimpact (zowel als in uitstroom als instroom), maar verwelkomt alle andere sectoren van de Nederlandse economie. Met name ook wanneer het verloop van de COVID-19 crisis daartoe aanleiding geeft.
7. De samenwerkende sectoren zijn al betrokken bij diverse (inter)sectorale, landelijke, regionale en lokale initiatieven. Coalitie "Werkperspectief.NL" wil zoveel mogelijk op deze **succesvolle initiatieven aansluiten** en deze **versterken, onderling ontsluiten en verbinden** en - waar mogelijk – **opschalen. Nieuwe werkwijzen** ontwikkelen we **waar nog geen goed bruikbare oplossingen bestaan**.
8. De Coalitie "Werkperspectief.NL" wil **als taskforce** bijeenkomen, met een **vertegenwoordiger uit iedere sector**. Vooruitlopend daarop gaat een **full time kernteam** aan de slag om bij iedere sector informatie en ideeën op te halen en **eind november in concept: de Analyse, het Plan van Aanpak met Begroting en Financieringsplan** beschikbaar te hebben rondom de volgende doelstellingen:
- 8.1. Op gang brengen van doorstroming en praktisch samenwerken aan soepele transitieën;
 8.2. Ontwikkelen en identificeren van haalbare transitiepaden
 8.3. Individuele werkzoekenden faciliteren bij het zo laagdrempelig mogelijk vinden van geschikte vacatures;
 8.4. Opschalen van succesvolle initiatieven en ontwikkelingen van nieuwe initiatieven waar nodig;
 8.5. Kennis uitwisselen en wederzijdse assistentie bij sectorale arbeidsmarktknelpunten;
 8.6. Knelpunten aanpakken die het opname-, begeleidings- en opleidingsvermogen van tekortsectoren in de weg staan;
 8.7. Waar mogelijk: flankerende problematiek samen aanpakken, zoals de veiligheid voor medewerkers die met veel mensen in contact komen.
9. Naast bestaande structuren zijn momenteel ook nieuwe, landelijke initiatieven in ontwikkeling. Bijvoorbeeld rondom het Sociaal Steunpakket (NOW3, derde pijler "Ondersteunen waar Aanpassing nodig is"). De **Coalitie "Werkperspectief.NL" wil de verbinding leggen met alle organisaties die in dit kader aan de doorstroming kunnen of willen bijdragen**. In het bijzonder de overheid (landelijk, provinciaal, regionaal en lokaal), op wie wij een appél doen voor ondersteuning, en met wie wij graag willen samenwerken om tot resultaat te komen.

⁴ <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2018/11/woon-werkafstanden-2016#:~:text=De%20gemiddelde%20woon%2Dwerk%20afstand,de%2015%20en%2035%20kilometer.>

ONDERTEKENING

Datum: 03 november 2020

<p>Sectorfonds Luchtvaart</p> 	<p>Kim Bruggeman Voorzitter</p> 
<p>Stichting DOORZAAM</p>  <p>Samen voor duurzame inzetbaarheid</p>	<p>Jurriën Koops Voorzitter</p> 
	<p>Adriana Stel Directeur</p> 
<p>RegioPlus</p> 	<p>Jelle Boonstra Directeur-bestuurder RegioPlus</p> 
	<p>Koen de Hond Directeur-bestuurder Transvorm</p> 
<p>Stichting CA-ICT</p>  <p>opleidingsfonds arbeidsmarkt ICT</p>	<p>Louis Spaninks Directeur</p> 
<p>Stichting Opleiding en Ontwikkeling Metaalbewerking</p> 	<p>Erik Yperlaan Directeur</p> 

<p>Sector Fonds Post en Koeriers</p> 	<p>Mike Pennock Manager</p> 
<p>Fonds Scholing en Ordening voor het besloten busvervoer</p> 	<p>Henk van Gelderen Directeur</p> 
<p>Wij Techniek</p>  <p>Wij Techniek samen werken aan jouw ontwikkeling</p>	<p>Sven Asjree Directeur</p> 
<p>Sociaal Fonds Mobiliteit</p>  <p>SOCIAAL FONDS MOBILITEIT</p>	<p>Henk van Gelderen Directeur</p> 
<p>Stichting Ontwikkelingsfonds Levensmiddelenindustrie</p>  <p>SOL STICHTING ONTWIKKELINGSFONDS LEVENSMIDDELENINDUSTRIE</p>	<p>Arry Verhage Directeur</p> 

BIJLAGE 1: BEKNOPT SECTORANALYSE

Hieronder een overzicht van de belangrijkste uitdagingen waar de verschillende sectoren in de Coalitie voor staan. Uitdagingen waarbij voor elkaar een oplossing beogen te bieden. Inzicht in de specifieke problematiek per sector is daarbij een belangrijk startpunt voor het vinden van slimme oplossingen en – waar mogelijk – aansluiting en opschaling van succesvolle lopende initiatieven.

Sector met uitstroom	Omvang dreigende werkloosheid	Toelichting	Relevante, lopende initiatieven	Flankerende vraagstukken
Luchtvaart	20 tot 30 duizend banen	Ongeveer een kwart van alle beroepen in Nederland worden ook uitgeoefend op de luchthaven. Veel van deze beroepen komen ook in andere voor. Bij overige zal een zekere mate van omscholing nodig zijn. Hoewel 90% van de werkgelegenheid zich bevindt op de 5 km2 op Schiphol, wonen luchtvaartmedewerkers verspreid over het hele land met concentraties in Noord-Holland (35%), de provincie Utrecht (24%), Zuid-Holland (19%) en Flevoland (17%). Voor boventallige medewerkers zoeken wij in de omtrek van de woonplaats nieuw perspectief. De luchtvaartsector is van oudsher sterk georganiseerd. Die samenwerkingskracht wil de luchtvaart inzetten om ook deze crisis te bedwingen.	<ul style="list-style-type: none"> • Transferpunt Zorg & Welzijn op Schiphol • CenERdata-project doostroompaden • House of Skills, projecten "Skills Paspoort" en "De Paskamer" • Project "Integrale Luchthavenmedewerker" • Project "Zelfroostering" • Project "De Buitenboordmotor" 	<ul style="list-style-type: none"> • Luchtvaart is kennisintensief. Hoe kan met de uitstroom van kennis en talent voldoende herstelvermogen behouden? • Met name medewerkers op 'high traffic' locaties in de passagiersstroom voelen zich kwetsbaar voor besmetting. Hoe kunnen we hen voldoende veiligheid bieden? • Luchtvaart is in diverse segmenten sterk vergrijsd. De crisis trekt nu een wissel op de instroommogelijkheid voor jongeren. Hoe behouden we – ondanks de uitstroom - toch instroommogelijkheden voor jongeren en ook kwetsbaren? • Tekorten aan gekwalificeerd personeel was ons hoofdknelpunt, maar nu is er uitstroom. Hoe voorkomen we dat we nu onze volgende crisis organiseren? Hoe kunnen we straks – als veel medewerkers weer zijn uitgestroomd – weer de vervoersfunctie invullen die voor grote delen van de Nederlandse economie en samenleving zo van belang is?
Touringcar sector en de sector Zorgvervoer en Taxi	2,5 duizend touringcarchauffeurs, 3,5 duizend chauffeurs zorgvervoer (taxi busjes)	Zorgvervoer en taxibedrijven zijn landelijke verspreid. Touringcarbedrijven ook maar er is sprake van concentratie in de randstad. Omscholing naar aanpalende sectoren in het vervoer ligt voor de hand. Maar zeker voor zorgvervoer chauffeurs is de zorgsector ook een optie.	<ul style="list-style-type: none"> • Opzetten mobiliteitscentrum om mensen die met ontslag worden bedreigd van werk naar werk te begeleiden. • Aanbieden van loopbaancoaching als onderdeel van een ESF project Duurzame inzetbaarheid. 	<ul style="list-style-type: none"> • Meeste chauffeurs zijn zij-instromers. Betekent een diverse pallet aan achtergronden en opleidingsniveaus. Grosso modo kan gesteld worden dat het om MBO niveau 2 tot 4 gaat. • De gemiddelde leeftijd is hoog (rond de 50 voor zorgvervoer, eind 50 voor touringcar). Kan een minder aantrekkelijke propositie zijn voor andere sectoren. Daarnaast een zeker heeft de gemiddeld hoge leeftijd een zeker effect op leerbereidheid en leercapaciteit. • We moeten een tijdelijke omslag maken van instroomsector naar uitstroomsector. Een deel van de uitstroom zou na verloop van tijd (tussen de 6 en 18 maanden) terug de sector in kunnen stromen. Zie vierde bullit bij luchtvaart.
Uitzendbranche	42 duizend banen verloren Tegelijkertijd nog wel vraag in groeisectoren	Uitzendkrachten werken in vrijwel alle sectoren in Nederland, de uitzendbranche werd geconfronteerd met krimp en vraag tegelijkertijd. Maar ook met krimp in de vraagsectoren omdat ook veel bedrijven afscheid namen van hun flexibele schil. De uitzendbranche kan met name een rol vervullen in van werk naar werk. Van de horeca richting zorg, van de detailhandel naar het call center, maar ook binnen een sector waar	<ul style="list-style-type: none"> • Van werk naar werk voucher • Coaching en interventiebudget 2500 euro om intersectoraal te bewegen • Scholingsvoucher • Alle regelingen sinds corona ook toegankelijk voor werkzoekende uitzendkrachten 	<ul style="list-style-type: none"> • Uitzendbranche moet snel schakelen van krimp naar groei • Veel zij-instroom voor BBL trajecten in de techniek • Veel uitzendkrachten zonder sterkkwalificatie (30%), waar extra op ingezet wordt • Naast DI budget en instrumenten begeleiding tijdens het traject ter bevordering van de eigen regie • Maatwerkoplossingen voor meer instroom in de zorg, die kunnen de begeleiding op de werkvloer vaak niet aan

		krimp en groei is zoals binnen de logistiek mensen bewegen. Met bij- en omscholing.		
--	--	---	--	--

Sectoren met tekorten	Omvang arbeidstekort	Toelichting	Relevante, lopende initiatieven	Flankerende vraagstukken
Zorg en Welzijn	34,5 duizend vacatures	<p>Zorg en Welzijn is vanaf 2016 een groeisector.</p> <p>Eind 1e kwartaal 2020:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1.249.000 werknemers werkzaam • Instroom: 164.000 werknemers (trend: licht dalend, ca. 38.000 herintreders en 41.000 zij-instromers op jaarbasis). • Uitstroom: 125.000 (trend: stijgend) • Ziekteverzuim 6,1 % (trend: stijgend) • Aantal vacatures: 34.500 (trend: dalend; grootste vraag naar gekwalificeerde verpleegkundigen (hbo en mbo) en verzorgenden (mbo)) <p>Tekorten nemen toe door extra druk op medewerkers a.g.v. COVID-19. Voornamelijk zorgprofessionals maar ook in ondersteunende functies.</p>	<p>Bij RegioPlus vormen 14 regionale werkgeversorganisaties een landelijk dekkend netwerk. Bij de in de regio aangesloten werkgevers (zorg en welzijn breed), werkt ca. 70% van alle medewerkers in Zorg en Welzijn in Nederland.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Programmatische aanpak gericht op werven, leren, werken en innoveren. • SectorplanPlus regeling (instroom en behoud) • Regionale mobiliteitsprojecten: • Transferpunt Zorg en Welzijn Amsterdam • Brainport Eindhoven – Reskilling krapteberoepen • P4W Brabant • Ikzorg shop Utrecht • Rotterdam Werkt • Diverse mobiliteitscentra • Loopbaanadvies project Sterk in je Werk, voor behoud en zij-instroom (nu 12.000 trajecten per jaar, ambitie richting 40.000 per jaar. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gezien de acute tekorten staat ook capaciteit om instromers op te leiden en te begeleiden (absorptievermogen) sterk onder druk. Hier is aanvullende aanpak op nodig, bijv. begeleidingscapaciteit organiseren. Daarmee omscholing in goede banen leiden. • Grote wens voor flexibel opleiden i.c.m. deelcertificaten. Snel inzetbaar op deeltaken en competenties i.p.v. diploma. • Zie casus KLM: grote behoefte aan hbo-verpleegkundigen, sluit aan op ex KLM'ers. Echter huidige curriculum is eerst 3-4 jaar mbo en dan 2 jaar hbo. Geen aantrekkelijke optie zowel qua tijd als qua salarispectieven • Verwachtingsmanagement: niet iedereen is geschikt voor de zorg. Realistisch beeld van wat werk inhoudt en vraagt.
Wij Techniek	17,8 duizend vacatures	<p>Tekorten zullen groter worden vanwege investeringen in duurzaamheid</p> <p>Instromers 2019: 21 duizend, waarvan 10,3 duizend uit zij-instroom</p>	<p>Infrastructuur voor instroom en doorstroom middels:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Servicepunt Arbeidsmarkt mobiliteit, het brancheloket voor instroom- en mobiliteitsvraagstukken in de installatietechniek <ul style="list-style-type: none"> ◦ Regionale adviseurs arbeidsmarkt helpen werkgevers en werkzoekenden bij instroom en mobiliteitsprojecten en bij het vinden van zij-instromers ◦ Adviseurs werken regionaal en hebben regionaal netwerk 	<ul style="list-style-type: none"> • Hoe zorgen we dat instromers uit andere sectoren, niet bewust of intrinsiek gemotiveerd in techniek, de installatietechniek aantrekkelijk vinden? Met name instromers die wel potentie hebben maar nog geen gevoel bij techniek. • Bij toenemende instroom ook toename praktijkbegeleiders van belang. Welke oplossingen kunnen we hiervoor bieden. Hoe zorgen we voor voldoende begeleiding of de juiste ondersteuning hierin? • Van belang om instroom te koppelen aan LLO. • Van belang om een goede opleidingsinfrastructuur te borgen. Niet alleen kwantitatief maar vooral ook kwalitatief. • Niet alleen instroom is van belang, ook behoud is belangrijk aandachtspunt. Ook in relatie tot begeleiding (bij veel uitstroom zullen ook begeleiders uitstromen).

			<p>met relevante samenwerkingspartners</p> <ul style="list-style-type: none"> Diverse regelingen voor ondersteuning instroom en doorstroom, gericht op opleiding en begeleiding. <ul style="list-style-type: none"> VIZI – € 3.500,- voor individuele kandidaten Groepsregeling - € 3.500,- voor kandidaten in groepstraject BIB - - € 1.100,- voor behoud BBL leerling 	
Metaalbewerking (OOM)		<p>Een doorlopende vervangingsvraag als gevolg van uitstroom/pensionering die groter is dan de potentiële instroom uit het onderwijs.</p> <p>Instromers 2019: 23 duizend, waarvan 17 duizend uit zij-instroom (inclusief werkloosheid en een groot aantal voormalige uitzendkrachten)</p>	<p>Infrastructuur voor instroom en doorstroom middels:</p> <ul style="list-style-type: none"> Servicepunt Arbeidsmarkt mobiliteit, het brancheloket voor instroom- en mobiliteitsvraagstukken in de metaalbewerking. Hieronder wordt al vaak samengewerkt met de metalektro en/of de installatietechniek. <ul style="list-style-type: none"> Regiomanagers ondersteunen bedrijven bij vraagstukken rond instroom en scholing van zij-instromers Adviseurs werken regionaal en hebben regionaal netwerk met relevante samenwerkingspartners Impulsproject zij-instroom: kaderregeling voor trajecten met groepen potentiële medewerkers zij-instroom of v.w.n.w. Met een aantal flexorganisaties en Doorzaam bestaat al sinds lange tijd een project om uitzendkrachten via een BBL-traject een baan in de metaalbewerking te bezorgen. Een landelijk netwerk van bedrijfsvakscholen metaaltechniek. Diverse regelingen voor ondersteuning instroom en 	<ul style="list-style-type: none"> Belemmering van huidige belastingwetgeving. Een investering door OOM in de doorstart van een ex-werknemer wordt in 2020 beschouwd als inkomen uit vorige dienstbetrekking. Het (nog niet vastgestelde) belastingplan 2021 voorziet in een gerichte vrijstelling waardoor de vorige werkgever niet langer substantieel wordt belast door deze investering van OOM. Onvoldoende bekendheid van de perspectiefrijke technische beroepen in de sector in het onderwijs en bij potentiële zij-instromers. De sector is opgebouwd uit veel kleine specialistische branches (niches). Deze zijn allen landelijk gespreid. De sector ijvert voor robuust arbeidsmarktbeleid. Door de regionale versnippering in AMR's is het voor veel branches in veel regio's lastig om voldoende positie te verkrijgen. Door deze versnippering, verspreiding over Nederland van de bedrijven en de diversiteit in de vraag van bedrijven is het lastig om 'klasjes' van opleiders te vullen – helaas vaak een voorwaarde voor bijv. het beroeps onderwijs om aan te sluiten. Er is een beperkt aanbod van EVC-aanbieders voor de metaalberoepen. Begeleiding voor zowel kandidaat als bedrijf belangrijk. Zowel voor de corona-crisis als tijdens staat deze begeleiding vanuit het bedrijf onder druk. Beperkte eigen capaciteit vanuit OOM om kandidaten te begeleiden.

			<p>doorstroom, gericht op opleiding en begeleiding.</p> <ul style="list-style-type: none"> o Jobstart o Doorstart o LeerwerkBijdrage o Persoonlijke TrainingsToelage 	
Post en Koeriers	1,5 duizend vacatures	<ul style="list-style-type: none"> • Tekorten in de IT ondersteuning zijn gegroeid door toename van internetaankopen door consumenten. • Behoeft aan IT experts om de versnelde robotisering en digitalisering te realiseren. • Tekorten in de pakket bezorging en transport zijn gegroeid door de explosieve groei van online bestellen als gevolg van het Corona virus. 	<ul style="list-style-type: none"> • Om mee te kunnen gaan in de digitalisering, heeft PostNL 2 programma's gestart. <ul style="list-style-type: none"> - 1°. IT Next. - 2°. Go for IT • Voor het oplossen van de tekorten bij pakket bezorgers en transport, wordt nog gezocht naar intersectorale zijinstroom. 	<ul style="list-style-type: none"> • De post- en koerierssector wordt niet primair gezien als innovatief of interessant voor IT experts, terwijl het tegendeel het geval is. • Voor het transport gedeelte is de leeftijdsverdeling volledig uit balans en is de groep 50 plussers, onevenredig groot met veel aandachtspunten voor verzuim en doorwerken tot de AOW leeftijd. • Bij de pakketbezorgers is het verloop zeer hoog en is het vraagstuk hoe deze doelgroep voor langere tijd te binden maar eerst te vinden.
ICT	20 duizend vacatures	<p>Tekorten zullen groter worden vanwege versnelde opmars van digitalisering en telewerken. Nog steeds zeer krappe arbeidsmarkt in regio's Amsterdam, Utrecht, Eindhoven, en meer, ondanks Corona.</p> <p>De ICT arbeidsmarkt blijft ook in de rest van het land vrijwel overal krap.</p> <p>10 kansberoepen: Microsoft / LinkedIn: Graphic Designer, Data Analyst, Financial Analyst, IT support / help desk technician, Digital Marketing Specialist, Project Manager, IT Administrator, Sales Representative, Software Developer, Customer Service Specialist (vet gedrukt ICT banen)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ESF DI van werk naar werk • Onderzoek overstapberoepen op basis van 17 miljoen vacatures 2012 – 2019 • Voorbereiding NLLD-s • HCA ICT bestuurlijk overleg investering 80 M€ '21 – '24 	<ul style="list-style-type: none"> • Verwacht wordt dat voor bedrijven die in een onder druk staande keten werkzaam zijn (horeca, toerisme, cultuur) de omzet terugvalt wat in enkele gevallen tot banenverlies of zelfs faillissement kan leiden. Daarnaast is een gevolg van Covid-19 ook dat digitalisering veel oplossingen biedt tijdens de huidige crisis, de verwachting is dat bij een omslag naar economische groei juist de digitale sector van groot belang zal zijn. • Het aantal vacatures blijft groot. Er is absoluut behoefte aan zijinstroom uit andere sectoren. Ook scholingsprojecten werkzoekenden draaien door (van niet werk naar werk).
Levensmiddelenindustrie	4,5 duizend vacatures	<p>Ontwikkelingen</p> <ul style="list-style-type: none"> • De wereldbevolking groeit en de foodsector groeit, zowel op innovatie als op omvang • Er is sprake van een vergrijzende sector. Veel mensen stromen uit waarvoor geen vervanging is • Er is weinig tot geen instroom vanuit het onderwijs en vanuit sociale instanties <p>Tekorten zijn er vooral voor:</p> <ul style="list-style-type: none"> • mbo 2, 3 functies <p>Specifiek:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Actieplan Arbeidsmarktregio Foodvalley (startend) • Food Academy Nijkerk (FAN) • Mobiliteitsnetwerk Noord Nederland (MNNN) • Praktijkcentrum voor proces technologie (PCPT) • Food Innovation Academy (FIA) 	<ul style="list-style-type: none"> • Men heeft vaak geen beeld van het werk in de sector. Vanuit hygiëne oogpunt gebeurt er veel achter gesloten deuren, waardoor je geen beeld kan vormen van het beroep. Hier meer over communiceren kan de aantrekkelijkheid van de sector verhogen. De sector is gedurende de COVID-19 crisis als vitaal bestempeld en dat kan een kans zijn om de aantrekkelijkheid van de sector te verbeteren.

		<ul style="list-style-type: none">• operators (moeilijk om combi te vinden van technische kennis hebben en repeterend werk uitvoeren)• Eerste monteur mechatronica• Eerste monteur service en onderhoud werktuigbouwtechniek• Medewerker versindustrie• Medewerker voeding en technologie• Productieleider versindustrie• Vakbekwaam medewerker voeding en technologie• Vakexpert voeding en kwaliteit/technologie/voorlichting		
--	--	--	--	--