

Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

De Voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Binnenhof 1 A
2513 AA S GRAVENHAGE



Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Parnassusplein 5
T 070 333 44 44
www.rijksoverheid.nl

Contactpersoon

Onze referentie
2019-0000020502

Datum 12 februari 2019
Betreft Kamervraag/vragen van het lid Wiersma (VVD)

Hierbij zend ik u de antwoorden op de Kamervragen van het lid Wiersma (VVD)
over de berichten 'Robotisering noopt tot snelle omscholing' en 'Werkgevers zitten
te springen om praktisch personeel'?

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

W. Koolmees

2019Z01408

Vragen van het lid Wiersma (VVD) aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over de berichten 'Robotisering noopt tot snelle omscholing' en 'Werkgevers zitten te springen om praktisch personeel' (ingezonden 28 januari 2019)

Datum

Onze referentie
2019-0000020502

1

Bent u bekend met de berichten 'Robotisering noopt tot snelle omscholing' 1) en 'Werkgevers zitten te springen om praktisch personeel'? 2)

Ja.

2

Deelt u de mening dat juist de grote vraag naar praktisch personeel binnen sectoren als de horeca, onderwijs, zorg en de bouw grote kansen bieden voor de ruim één miljoen mensen die volgens het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) op zoek zijn naar (meer) werk?

De werkloosheid in Nederland is op dit moment relatief laag, daarnaast is het aantal openstaande vacatures op dit moment relatief hoog. Deze situatie biedt zeker kansen voor mensen die op zoek zijn naar (meer) werk. In hoeverre dit werkelijk kansen biedt is afhankelijk van de aansluiting tussen vraag en aanbod van werk. Het kabinet zet zich samen met de andere partijen op de arbeidsmarkt in om de werking van de arbeidsmarkt te verbeteren en vraag en aanbod zoveel mogelijk op elkaar aan te laten sluiten. Over de aanpak heb ik uw Kamer op 26 november 2018 geïnformeerd middels de voortgangsbrief aanpak krapte op de arbeidsmarkt.¹

3

Deelt u de analyse dat sommige sectoren nu juist veel kansen bieden, terwijl in andere sectoren (zoals de financiële sector) juist ontslagen vallen en dat daarom mogelijkheden en middelen voor bij-, om- en herscholing nu belangrijker zijn dan ooit? Kunt u een overzicht geven van de actuele vraag binnen de verschillende sectoren en van de omvang van de mismatches?

De krapte op de arbeidsmarkt biedt kansen aan mensen die op zoek zijn naar meer werk. In een krappe arbeidsmarkt is het voor werkgevers van belang om te investeren in scholing en om voldoende geschikt personeel op te leiden. Ook het kabinet investeert in scholing van werkenden en werkzoekenden, onder andere door in te zetten op het stimuleren van een Leven Lang Ontwikkelen en met de scholingsbudgetten in de WW.

Het CBS verzamelt data over het aantal openstaande vacatures en over het aandeel bedrijven dat aangeeft een tekort aan arbeidskrachten als belemmering te ervaren, naar sector. In onderstaande tabel 1 wordt het aantal openstaande vacatures per bedrijfstak weergegeven en in tabel 2 de uitkomsten van de conjunctuurenquête². De mate waarin naar beroepsgroep sprake is van een mismatch kan worden weergegeven met de spanningsindicator van UWV, die

¹ Kamerstukken 2018/19, 29 544, nr. 850.

² CBS, StatLine, Conjunctuurenquête (de bedrijfstakken financieel en nutsbedrijven zijn niet meegenomen)

inzage geeft in de verhouding tussen vraag en aanbod (tabel 3). Daarnaast publiceert UWV ook periodiek overzichten van de mismatch op beroepsniveau.³

Tabel 1: Openstaande aantal vacatures (x 1.000)

Datum

Onze referentie
2019-0000020502

Perioden (kwartaal)	2018 1e	2018 2e	2018 3e
Bedrijfskenmerken	x 1 000	x 1 000	x 1 000
A Landbouw, bosbouw en visserij	2,1	2,5	2,4
B Delfstoffenwinning	0,2	0,2	0,2
C Industrie	20,5	23,1	22,3
D Energievoorziening	0,7	0,7	0,8
E Waterbedrijven en afvalbeheer	1,2	1,2	1,2
F Bouwnijverheid	15,6	16,7	16,3
G Handel	45,7	51,1	53,2
H Vervoer en opslag	10,5	12,4	13,3
I Horeca	19,1	22,9	21,1
J Informatie en communicatie	17,2	16,9	16,8
K Financiële dienstverlening	8,8	8,8	8,9
L Verhuur en handel van onroerend goed	2,1	2,3	1,8
M Specialistische zakelijke diensten	23,8	24,6	24,2
N Verhuur en overige zakelijke diensten	15,9	17,7	17
O Openbaar bestuur en overheidsdiensten	11,9	12,1	12,3
P Onderwijs	5,3	8,7	6,3
Q Gezondheids- en welzijnszorg	30,6	31,1	32,5
R Cultuur, sport en recreatie	2,7	3,4	3,5
S Overige dienstverlening	3,9	4,2	4

Tabel 2: Aandeel bedrijven in een bedrijfstak dat een tekort aan arbeidskrachten als belemmering ervaart.

Perioden (kwartaal)	2018 1e	2018 2e	2018 3e	2018 4e
Bedrijfstakken/branches	%	%	%	%
A Landbouw, bosbouw en visserij	12,6	11,5	14	15,1
B Delfstoffenwinning	3,8	8,8	6,7	12,1
C Industrie	14,8	16,9	20,6	22,1
F Bouwnijverheid	18,3	18,6	38,9	31,8
G Handel	11,2	13	15,2	17,7
H Vervoer en opslag	21,1	26,2	31,8	34,8
I Horeca	17,4	19,8	25,9	30,3
J Informatie en communicatie	31,4	29,6	29,3	28,2
L Verhuur en handel van onroerend goed	13,5	14,5	14,8	19,4
M Specialistische zakelijke diensten	22,5	26	28,6	26,5
N Verhuur en overige zakelijke diensten	37,2	37,7	40,4	43,1
R Cultuur, sport en recreatie	3	5,2	10,4	12,8
S Overige dienstverlening	8,7	10,7	14	16,3
Totaal (ex. financieel of nutsbedrijven)	18,4	20	25,2	25,9

Tabel 3: Spanningsindicator UWV, 2018, derde kwartaal⁴

Spanning Typering

³ Zie voor een uitgebreide beschrijving van de methode: UWV (2017) Kansrijke beroepen: waar is de arbeidsmarkt krap?

⁴ UWV, arbeidsmarkt cijfers, spanningsindicator.

2018	Agrarische beroepen	2,27	krap
	Bedrijfseconomische en administratieve beroepen	1,69	krap
	Commerciële beroepen	2,03	krap
	Creatieve en taalkundige beroepen	0,56	ruim
	Dienstverlenende beroepen	2,53	krap
	Ict beroepen	5,72	zeer krap
	Managers	1,11	gemiddeld
	Openbaar bestuur, veiligheid en juridische beroepen	2,24	krap
	Pedagogische beroepen	0,92	gemiddeld
	Technische beroepen	3,57	krap
	Transport en logistiek beroepen	2,85	krap
	Zorg en welzijn beroepen	1,68	krap
	Onbekend	0,00	zeer ruim
Totaal		2,03	krap

Datum

Onze referentie
2019-0000020502

4

Deelt u de opvatting dat het tekort aan personeel niet alleen consequenties heeft voor de productie van bedrijven, maar ook nu al voor de groei van de economie? Kunt u in de volle breedte inzicht geven in waar we dit nu al zien?

Een tekort aan personeel kan op korte termijn consequenties hebben voor de productie van bedrijven en daarmee de korte termijn groei van de economie. De structurele groei op de lange termijn is afhankelijk van andere factoren zoals de ontwikkeling van het arbeidsaanbod en de arbeidsproductiviteit. Daarbij speelt bijvoorbeeld de acceptatie en integratie van innovaties in de productieketen een rol. De verwachting van het CPB is dat de terugval in economische groei voornamelijk wordt veroorzaakt door afzwakking van de consumptie, een minder robuuste groei van de investeringen in woningen en de dalende aardgasproductie.⁵

5

Deelt u de analyse dat MKB bedrijven door hun beperkte grootte en soms lagere bekendheid dan grote bedrijven onevenredig veel last kunnen hebben van het personeelstekort, met mogelijk directe gevolgen voor hun omzet en zelfs overlevingskansen?

Er zijn bij het CBS of UWV geen gegevens beschikbaar over de mate waarin de krapte op de arbeidsmarkt uiteenloopt voor MKB-bedrijven en grotere bedrijven. Het UWV heeft 24 praktijkoplossingen voor werkgevers bij krapte in beeld gebracht.⁶ Het is mogelijk dat kleinere ondernemingen over minder middelen beschikken om oplossingsmethoden in te zetten, dan grote ondernemingen. Zo is bekend dat kleinere bedrijven minder vaak investeren in scholing ne opleiding van personeel (zie antwoord 6 voor nadere onderbouwing).

⁵ Centraal Planbureau, Decemberraming: economisch vooruitzicht 2019.

⁶ UWV (2018) moeilijk vervulbare vacatures: oplossingen uit de praktijk.

6

Kunt u verder inzicht bieden in de mate waarin en de manier waarop het midden- en kleinbedrijf (MKB) nu vorm geeft aan om- en bijscholing? Hoeveel procent van de bedrijven is bijvoorbeeld tevreden met hoe ze dit momenteel doen en welke verbeterpunten zien ondernemers?

Datum

Onze referentie
2019-0000020502

Volgens het CBS (2016)⁷ organiseert ruim driekwart van de bedrijven bedrijfsopleidingen voor hun werknemers. Naarmate de omvang van een bedrijf groter is, is het aanbod aan opleidingsactiviteiten groter. Bij bedrijven met 10 tot 20 werknemers geeft 67% van de bedrijven hun werknemers de mogelijkheid tot het volgen van een bedrijfsopleiding. Bij bedrijven met meer dan 200 werknemers ligt dat aandeel rond de 97%. Ook andere onderzoeken bevestigen het beeld dat deelname aan scholing in kleinere bedrijven over het algemeen lager ligt dan in grotere bedrijven. Volgens het SCP (2017)⁸ blijft het aandeel bedrijven met werknemers die een cursus of opleiding volgen tamelijk constant. In de periode 1994-2012 lag het steeds tussen de 70% en 80%. In sommige sectoren, zoals de industrie, zetten organisaties minder scholing in dan in andere sectoren. Zij gebruiken vaker baan- en taakrotatie om de kennis en vaardigheden van personeel te vergroten. Dit gebeurt vaker in kleinere bedrijven.

De Werkgevers Enquête Arbeid van TNO⁹ geeft een beeld van de tevredenheid van werkgevers over aspecten rondom leven lang ontwikkelen en duurzame inzetbaarheid. Kleinere werkgevers blijken in allerlei opzichten tevredener te zijn dan grotere bedrijven. Bijvoorbeeld over de mate waarin de werknemers breed inzetbaar zijn en over de bereidheid van werknemers om nieuwe dingen te leren. Van de kleinste bedrijven zegt 78% daarover tevreden te zijn. Bij de 100-plus bedrijven is dat 55%.

Het Programma Duurzame Inzetbaarheid heeft veel inzicht opgeleverd in verbeterpunten die bedrijven zien. Op basis van een analyse van goede praktijken in een aantal bedrijven is een handreiking gemaakt met tips om verbeteringen door te voeren. Zo is belangrijk dat bedrijven zorgen voor het formuleren van een visie op trends in de sector, waarbij wordt gekeken wat deze betekenen voor het bedrijf en de mensen. Ook is het van belang in te zetten op vakmanschap als sleutel voor leren en ontwikkelen en om leren en ontwikkelen dicht tegen het werkproces te organiseren. Het gaat erom het gesprek aan te gaan en dat te doen in een veilig klimaat waarin leren en ontwikkelen hoog in het vaandel staan.

7

Deelt u de mening dat binnen de ambities van de kabinetsaanpak 'Leven Lang Ontwikkelen' juist het MKB meer steun verdient? Bent u bereid een gerichtere aanpak op te zetten om ondernemers te ondersteunen bij het duurzaam inzetbaar houden van werknemers en zo het MKB aantrekkelijk te houden voor werkzoekenden? Bent u bereid daarbij specifiek ook ondersteuning rond bedrijfsscholen, omscholing en andere succesvolle instrumenten te stimuleren?

In de brief die op 27 september 2018 naar uw Kamer is gestuurd is opgenomen dat het kabinet een doorbraak wil realiseren op het gebied van een Leven Lang Ontwikkelen (LLO) en een positieve en sterke leercultuur tot stand wil brengen.¹⁰ Het LLO is in het mkb om verschillende redenen minder sterk ontwikkeld dan bij grotere bedrijven. Het kabinet stelt daarom in 2019 € 1,5 miljoen beschikbaar

⁷ CBS (2016) Een leven lang leren in Nederland.

⁸ SCP (2017) Arbeidsmarkt in kaart: Werkgevers 2017.

⁹ TNO website [link](#)

¹⁰ Kamerstukken II 2018-19, 30012, nr. 92.

voor het versterken van de leercultuur in het mkb. Daarmee wil het kabinet voortbouwen op reeds opgedane kennis en nader onderzoeken wat wel en niet werkt om leven lang ontwikkelen in het mkb op een hoger plan te brengen. Daarnaast is tijdens de stemming over de Wet arbeidsmarkt in balans op 5 februari jl. de motie van kamerlid Wiersma c.s. aangenomen waarin verzocht wordt 48 miljoen euro structureel in te zetten voor het ondersteunen van werkgevers bij het stimuleren van de leercultuur, inclusief bedrijfsscholen, bij-, op- en omscholing opdat werknemers duurzaam inzetbaar blijven op de snel veranderende arbeidsmarkt en om het mkb aantrekkelijk te maken voor werkzoekenden.¹¹ Ik ga voortvarend aan de slag met de uitwerking van deze motie.

Datum

Onze referentie
2019-0000020502

8

Bent u bereid om deze vragen nog voor het algemeen overleg Arbeidsmarktbeleid van 13 februari 2019 te beantwoorden?

Antwoord:

Ja.

- 1) Telegraaf, 23 januari 2019
- 2) Trouw, 23 januari 2019

¹¹ Kamerstukken II 2018-19, 35074, nr. 45.