



De voorzitter van de Sociaal-Economische Raad
mw. drs. M.I. Hamer
Postbus 90405
2509 LK 's-Gravenhage

KD:Ambtelijke leiding
DIRECTORAAT-GENERAAL
BELEID

Locatie
Den Haag - Plein-
Kalvermarkt
Kalvermarkt 32
's-Gravenhage

Postadres
Postbus 20701
2500 ES 'S-GRAVENHAGE
MPC 58B

Contactpersoon
Helen Kuyper

M +31 6 51898609
HJ.Kuyper@mindef.nl

Onze referentie
BS2020024657

*Bij beantwoording, datum,
onze referentie en onderwerp
vermelden.*

Datum
Betreft Adviesaanvraag arbeidsmarktproblematiek
maatschappelijk sectoren

Inleiding

Sectoren in de taakuitvoering zoals zorg, onderwijs, veiligheid en rechtspraak hebben te maken met grote uitdagingen in het aantrekken en behouden van personeel. Ook in een sector als de kinderopvang, die een belangrijke rol heeft in het faciliteren van arbeidsdeelname van ouders, is tekort aan personeel een probleem. Alhoewel deze tekorten worden beïnvloed door de conjunctuur, met de huidige COVID-19-crisis als een pregnant voorbeeld, is hier sprake van een vraagstuk dat al over een langere termijn speelt en naar verwachting het komende decennium nog belangrijker wordt. Dat is reden voor de ministeries van Defensie, BZK, JenV, OCW, SZW en VWS om deze adviesaanvraag aan de SER te formuleren.

Omdat het in deze sectoren hoofdzakelijk gaat om dienstverlenende (kern)taken aan de maatschappij, is dit reden voor brede maatschappelijke zorg en onvrede. Wie in Nederland woont, verwacht dat de overheid zorgt voor voldoende handen aan het bed, voldoende leraren voor de klas, voldoende agenten op straat, voldoende militairen paraat, pedagogische medewerkers voor de groep en een voortvarend handelen van de rechterlijke macht. Er is veel sympathie voor (de noden van) deze beroepsgroepen. Hoewel de sectoren verschillen, geldt in brede zin dat het momenteel niet lukt om voldoende mensen te motiveren om een beroep binnen deze sectoren te kiezen. En als mensen wel voor deze sectoren kiezen, dan slagen we er onvoldoende in ze vervolgens te behouden.

De uitdagingen zullen naar verwachting de komende jaren verder toenemen. De komende decennia zal de bevolking blijven groeien. Dat geldt ook voor de vraag naar maatschappelijke dienstverlening door de (semi-)overheid. Door de vergrijzende beroepsbevolking zal het vinden van voldoende arbeidskrachten alleen maar moeilijker worden; voor de maatschappelijke sectoren, en voor de economie als geheel. Zo is er nu al sprake van concurrentie met overige sectoren, bijvoorbeeld als het gaat om het binnenhalen van mbo'ers en hbo'ers, die juist in de maatschappelijke sectoren heel hard nodig zijn. Hetzelfde geldt voor specifiek technisch geschoold personeel en IT'ers. Dat heeft ook te maken met de vraag hoe we de instroom kunnen bevorderen in opleidingen die specifiek gericht zijn op beroepen in publieke sectoren om het aanbod te vergroten. Het voorsorteren op de arbeidsmarkt begint namelijk al bij de opleidingskeuze.

Ontwikkelingen als robotisering, *artificial intelligence* en de energietransitie kunnen bijdragen aan het efficiënter invullen van dienstverlenende kerntaken, maar kunnen ook leiden tot een ander soort vraag naar arbeid voor 'nieuwe taken'.

KD:Ambtelijke leiding
DIRECTORAAT-GENERAAL
BELEID

Naast bovengenoemde ontwikkelingen, zien we dat nieuwe generaties werknemers ook andere eisen stellen aan hun werkgever, en andersoortige wensen hebben als het gaat om carrière, persoonlijke ontwikkeling, *lifetime employability*, flexibiliteit, werktijden en de werk/privébalans. Dat vraagt om een geheel andere benadering van het arbeidspotentieel en meer maatwerk, ook door de werkgevers in de maatschappelijke sectoren.

Datum

Onze referentie
BS2020024657

Goed nieuws is dat er nog potentie zit in de arbeidsmarkt. De uitdaging voor sectorale werkgevers is het aantrekken, opleiden, en het behouden van voldoende mensen, door goed werkgeverschap en het bieden van goede arbeidsvoorwaarden.

Maatschappelijke opgave

De maatschappelijke opgave voor de overheid is om structureel adequate zorg, onderwijs, veiligheid, rechtspraak en kinderopvang te garanderen met voldoende personeel, onverlet de stand van zaken van de arbeidsmarkt. Dat is helaas nog geen vanzelfsprekendheid. Duurzame inzetbaarheid van medewerkers is belangrijk om ingezette krachten te kunnen behouden. De overheid moet het huidige instrumentarium beter gaan inzetten of over een breder instrumentarium van maatregelen beschikken om het aantrekkelijk te maken om (een bepaalde periode) in de maatschappelijke sectoren te werken. Daarvan profiteren niet alleen deze sectoren, maar uiteindelijk alle werkgevers in Nederland. Daarom is de hierboven geschetste problematiek niet alleen een probleem van de sectoren, maar van ons allemaal.

De oplossing ligt mogelijk in een structurele aanpak waarin we gezamenlijk - overheid en bedrijfsleven, werkgevers en werknemers - optrekken. Een advies van de SER, waarbij vertegenwoordigers van werkgevers en van werknemers en de kroonleden zich gezamenlijk buigen over dit vraagstuk, is daarbij meer dan behulpzaam.

Er zijn grote verschillen tussen de genoemde sectoren, en de mate waarin de overheid daarbinnen zelfstandig invloed kan uitoefenen en maatregelen kan nemen. Daarvoor moeten we de ogen niet sluiten.

Ook is binnen de verschillende sectoren al veel onderzoek gedaan en lopen verschillende initiatieven om de instroom te vergroten en/of het werken aantrekkelijker te maken of bijvoorbeeld meer gebruik te maken van robotisering. De onlangs door de SER uitgebrachte verkenning 'Zorg voor de toekomst' is een voorbeeld van een onderzoek binnen een overheidssector. Het is van belang om oog te hebben voor wat er al wel wordt gedaan en om hier aandacht aan te besteden in de communicatie over het advies.

We zijn echter op zoek naar oplossingen die over de sectoren heen kunnen worden toegepast. Een deel van de oplossing ligt in de opgave om als publieke sector

productiever te worden, wat wellicht het werk ook aantrekkelijker maakt. Om voldoende focus te houden bij wat toch al een zeer brede adviesaanvraag is, richt deze aanvraag zich voornamelijk op de wijze waarop de sectoren geschikte mensen kunnen werven en duurzaam in kunnen zetten.

KD:Ambtelijke leiding
DIRECTORAAT-GENERAAL
BELEID

Datum

Onze referentie
BS2020024657

Centrale vragen

De centrale vragen die we aan de SER willen voorleggen:

- 1. Wat zijn de structurele en/of gemeenschappelijke oorzaken voor tekorten aan werknemers in de maatschappelijke sectoren zorg, onderwijs, veiligheid, kinderopvang en rechtspraak? Hoe verhoudt zich dit tot de situatie in het bedrijfsleven?**
- 2. Hoe kunnen – in het licht van (internationale) demografische, economische, sociaalgeografische, technologische en sociaal-culturele ontwikkelingen – voldoende arbeidsaanbod voor en de aantrekkelijkheid van deze en (mogelijk) aanpalende sectoren nu en in de toekomst worden gewaarborgd? Kunt u daarbij o.a. ingaan op thema's als het arbeidspotentieel, *lifetime employability*, de krappe woningmarkt in stedelijke gebieden, arbeidsvoorwaarden, arbeidsduur/deeltijdwerken, opleidingskeuzes en -mogelijkheden, kinderopvang, duurzame inzetbaarheid/een leven lang leren, de inzet van vrijwilligers, meer samenwerking tussen overheidssectoren en andere sectoren, en de consequenties die een sterkere positie op de arbeidsmarkt van genoemde overheidssectoren heeft op de economie als geheel? (niet uitputtend.)**
- 3. Is een vernieuwing en/of verbreding van het instrumentarium van overheidsmaatregelen nodig dat het aantrekkelijker maakt om in de genoemde sectoren te werken, is het een kwestie van anders organiseren of gaat het om een combinatie van beide?**
- 4. Welke bijdrage kan het bedrijfsleven leveren en hoe kan het bedrijfsleven bij oplossingen voor dit vraagstuk (meer/beter) worden betrokken?**

Er komen vervolgens verschillende subvragen aan de orde:

- Hoe kan het onbenut arbeidspotentieel en toekomstig arbeidspotentieel worden geleid naar maatschappelijke sectoren, zoals zorg, onderwijs, veiligheid, kinderopvang en rechtspraak?
- De overheid moet invulling geven aan de maatschappelijke opgave, maar staat niet alleen als het gaat om oplossingen. Kan samenwerking met het bedrijfsleven (bijvoorbeeld door middel van duaal werkgeverschap of het concept 'school of the nation') hiervoor een oplossing bieden en zo ja, wat levert het op?
- Hoe zou een ketenbenadering/ denkend vanuit loopbaanontwikkeling (het aanbieden van opleidingen en enkele jaren werkervaring binnen de sectoren, waarna mensen door kunnen stromen naar het bedrijfsleven of andere overheidspartners) kunnen bijdragen aan de aantrekkelijkheid van de sectoren? En wat zijn hiervoor de randvoorwaarden?

Lopende en afgeronde adviezen en onderzoeken

De SER wordt gevraagd rekening te houden met (resultaten en uitkomsten van) lopende en afgeronde initiatieven, adviezen en onderzoeken en dit mee te nemen in de advisering. In de bijlage is een niet-uitputtende lijst van initiatieven, adviezen en onderzoeken te vinden.

KD:Ambtelijke leiding
DIRECTORAAT-GENERAAL
BELEID

Datum

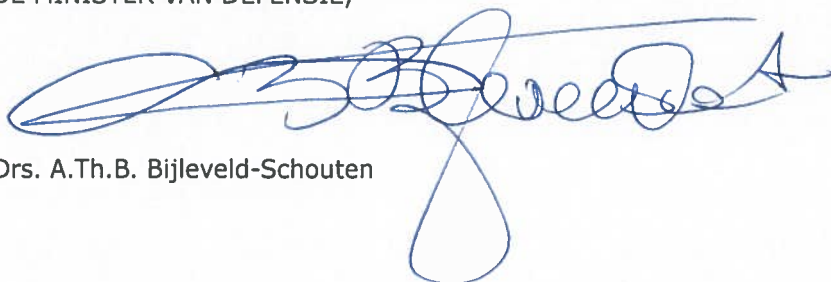
Onze referentie
BS2020024657

Planning

Het is wenselijk om de uitkomsten van het SER-advies mee te kunnen nemen bij de uitwerking van het regeerakkoord van het volgende kabinet. Met het oog hierop is het verzoek aan de SER dit advies tijdig uit te brengen.

Mede namens de bewindspersonen van BZK, JenV, OCW, SZW en VWS,

DE MINISTER VAN DEFENSIE,



Drs. A.Th.B. Bijleveld-Schouten

Bijlage bij adviesaanvraag: Lijst initiatieven, adviezen en onderzoeken

- 'De grote uittocht', het ministerie van BZK, 2010.
- 'De grote uittocht herzien', het ministerie van BZK, 2013
- 'Wat verdient een overheids- of onderwijswerknemer ten opzichte van de marktsector?', SEO, 2017
- Voor cijfers over de publieke sector (niet: zorg) <https://kennisopenbaarbestuur.nl/cijfers/>
- Voor cijfers over de arbeidsmarkt zorg en welzijn (inclusief kinderopvang): www.azwinfo.nl
- 'De toekomst in het vizier, scenario's ten behoeve van strategisch HRM Defensie', Ecorys, 11 mei 2017.
- 'De toekomst van werk 2030, een wake-up call voor organisaties, burgers en overheid', PWC, mei 2018.
- 'Rekruteren uit een diepere vijver; een onderzoek naar de aantrekkelijkheid van de Defensieorganisatie, het rekruteringspotentieel en de belangstelling van de Nederlandse jeugd voor Defensie onder invloed van demografische ontwikkelingen', NLDA 2017.
- 'Verkenningen, houvast voor de krijgsmacht van de toekomst', ministerie van Defensie, 2010.
- 'Verkenning en werkagenda digitalisering: Mens en technologie: samen aan het werk, SER, oktober 2016
- 'Oorzaken van en oplossingen voor de krapte op de arbeidsmarkt in de kinderopvang', FCB, 8 april 2019.
- Balans regionale vraag en aanbod medisch specialisten, Nivel 24 mei 2019
- Balans vraag en aanbod huisartsenzorg, Nivel, 21 december 2018
- Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor medisch verzorgend personeel, SEO, 30 oktober 2019
- De arbeidsmarkt van het sociaal domein, Regioplan/CEBEON, 21 juni 2019
- 'In wat voor land willen wij werken?' (rapport commissie-Borstlap), ministerie van SZW, 23 januari 2020.
- Loopbaanmonitor Onderwijs, CenterData/Mooz, november 2019
- De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel po, vo en mbo 2019-2029, CenterData, 2019
- Arbeidsmarkt barometer po, vo en mbo 2018-2019, Ecorys/Dialogic, november 2019
- IPTO: vakken en bevoegdheden in het vo, CenterData, oktober 2018
- Relevante Cijfers Arbeidsmarkt Leraren 2019 (bijlage bij Kamerbrief Arbeidsmarkt Leraren 2019): www.tweedekamer.nl/kamerstukken/brieven_regering/detail?id=2019Z25326&did=2019D52078
- Carrièreperspectieven van leraren in het kader van de functiemix primair en voortgezet onderwijs, CAOP/ROA, 2016
- Deeltijdwerk nader bekeken, Arbeidsmarktplatform primair onderwijs, 2019
- 'Toekomstbestendig Strategisch Personeelsbeleid, TNO/BCG/Randstad, 28 juni 2019
- 'Kan Nederlandse overheid Baumol verslaan?', CPB, 14 oktober 2020
- Rapporten IPSE over productiviteit en doelmatigheid in de publieke sector: <https://www.ipsestudies.nl/onderzoeksrapporten/>
- 'Het Potentieel Pakken in de zorg', Stichting Het Potentieel Pakke
- IBO Deeltijdwerk; De(el)tijd zal het leren

KD: Ambtelijke leiding
DIRECTORAAT-GENERAAL
BELEID

Datum

Onze referentie
BS2020024657

- De SER is in november 2019 door ministers van Engelshoven en Slob gevraagd advies uit te brengen over kansenongelijkheid en zicht te bieden op de cumulatieve effecten van kansenongelijkheid vanaf de geboorte en in het initiële onderwijs op de loopbaan en ontwikkelmogelijkheden van mensen (. <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/adviesaanvragen/bevorderen-gelijke-kansen.pdf>)
- 'SER-Verkenning Zorg voor de toekomst', 19 juni 2020.
- De SER is in februari 2020 door de ministers van VWS en SZW gevraagd advies uit te brengen over het onderwerp 'Faciliteren en ondersteunen van de combinatie van werk en mantelzorg'.
- De SER is in oktober 2020 door de minister voor MZS, de minister en staatssecretaris van VWS gevraagd om uiterlijk 1 april 2021 een verkenning te doen naar specifieke knelpunten en oplossingen op terrein van arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden in de zorg.
- Verschillende relevante SER-adviezen, waaronder recent SER-advies 'Diversiteit in de top' (september 2019).
- De SER heeft het initiatief genomen om te komen met een advies over een langetermijnvisie op de dagindeling van 4-12-jarigen. Inzet daarbij is de versterking van de samenwerking tussen de sectoren onderwijs en kinderopvang, vanuit het principe van meer gelijkwaardigheid.
- Arbeidsmarktonderzoek Veiligheidssector, Motivaction, februari 2020
- 'Waarde van werk in Nederland', Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, 15 januari 2020

KD: Ambtelijke leiding
DIRECTORAAT-GENERAAL
BELEID

Datum

Onze referentie
BS2020024657