

Aan:
Provincie Groningen
College van Gedeputeerde Staten

Datum: 5 maart 2025
Onderwerp: Briefadvies omtrent het 'ontzorgen van mkb-bedrijven bij arbeidsmarkttekorten'

Geacht college,

Met plezier bieden wij u hierbij het advies over het '**Ontzorgen van het midden- en kleinbedrijf (mkb)**' aan. Dit briefadvies¹ is gebaseerd op eerdere adviezen van de SER Noord-Nederland (hierna: SER NN) en betreft inzichten uit de afgelopen trajecten en gesprekken met relevante partijen uit het bedrijfsleven, het onderwijs en de overheid. Deze gesprekken hebben ons geholpen een goed beeld te krijgen van de verschillende perspectieven en behoeften, waarmee we dit advies zorgvuldig hebben kunnen onderbouwen.

In dit advies richten we ons op twee belangrijke sporen voor het ontzorgen van het mkb²:

- 1) de ondersteuningsbehoefte van mkb-bedrijven op het gebied van Human Resource Management (HRM) en
- 2) het bevorderen van robotisering en digitalisering om personeel te besparen, bedrijfsprocessen te vernieuwen en de productiviteit te verhogen.

Het tweede spoor is nauw verbonden met het bredere vraagstuk rondom leven lang ontwikkelen (LLO) en leren op het werk. In dit verband verwijst de Raad graag erop dat in veel van zijn (toekomstige) adviezen voorstellen zijn opgenomen die expliciet of impliciet gericht zijn op het ontzorgen van het mkb. Denk hierbij aan de '*Routekaart Leven Lang Ontwikkelen*', de lopende

¹ U heeft ons verzocht om 'een bondig en praktisch advies met concrete handvatten'. Voor meer achtergrond en diepgang verwijzen we in de voetnoten o.a. naar reeds eerder uitgebrachte adviezen van de SER NN.

² In deze brief worden verschillende sectoren als 'vitaal c.q. randvoorwaardelijk' beschouwd omdat verstoring of uitval ervan kan leiden tot ernstige maatschappelijke ontwrichting en economische schade. Het is belangrijk om op te merken dat deze sectoren niet uitputtend zijn en dat de randvoorwaardelijkheid kan variëren afhankelijk van de specifieke maatschappelijke opgave of transitie die wordt beschouwd.

werkzaamheden van de nationale SER in het kader van de *Actie-agenda LLO*, het advies '*Robotisering en Digitalisering*', dat door uw college is aangevraagd voor 2025 en inhoudelijk nauw verband houdt met het komende advies van de nationale SER over hoe '*Kunstmatige Intelligentie (AI) de toekomst van werk beïnvloed*'³.

Het nu voorliggende advies is opgesteld om het gesprek over het ontzorgen van het mkb verder te faciliteren en richting te geven aan beleidskeuzes. In het eerste gedeelte van de brief wordt de context van het advies geschetst inclusief de aanleiding en uw adviesvraag. Daarna komen meer algemene opmerkingen met betrekking tot het noordelijk mkb aan bod en gaat het advies in op de vraag of de provinciale overheid een rol kan spelen in het ontzorgen van het mkb. Of is het meer de verantwoordelijkheid van de bedrijven en sectoren zelf om dit te regelen?

In aansluiting op eerdere observaties van de Raad is het antwoord deels 'ja' voor beide perspectieven. Ondernemingen moeten geholpen kunnen worden, zeker mkb-ondernemingen met maximaal 50 werknemers. Hoe de SER NN zich dit voorstelt, beschrijft de Raad hieronder beknopt. Er worden enkele voorstellen gedaan voor aanvullende ondersteuning van mkb-bedrijven, naast de reeds door uw college beschikbaar gestelde instrumenten. We wijzen hierbij specifiek op de subsidies 'MKB Personeel en Scholing' en 'Digitalisering en Robotisering', beide subsidieregelingen worden gefinancierd vanuit het Just Transition Fund (JTF).

Aanleiding van uw vraag

Groningen werkt actief aan het scheppen en behouden van werkgelegenheid door het ontwikkelen van een duurzame en robuuste economische structuur⁴. Een belangrijke voorwaarde voor dit doel is een arbeidsmarkt in balans, waar voldoende goed opgeleide mensen voor de vitale sectoren zoals de bouw, de techniek en de zorg beschikbaar zijn. In dit kader stimuleert de provincie samen met haar partners al enkele jaren werkgevers om te investeren in de 'inzetbaarheid' van hun medewerkers. Eén van de voorwaarden hiervoor is goed werkgeverschap.

Voor al kleine mkb-bedrijven, vaak met minder dan 50 medewerkers, ondervinden op dit moment veel belemmeringen om voldoende en goed personeel te vinden, waardoor ze moeite hebben door te groeien⁵. Als gevolg hiervan staat ook de leefbaarheid en het welzijn van de regio onder druk. Tekorten in sectoren zoals de bouw, zorg, horeca, en ICT leiden tot langere wachttijden voor bestellingen, oplopende wachtlijsten in de zorg, sluiting van horeca en winkels die dicht blijven, uitdagingen in de klimaattransitie en een afname van de levenskwaliteit van de bewoners.

³ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2024/01/18/kamerbrief-bij-overheidsbrede-visie-generatieve-ai-artificiele-intelligentie>

⁴ Zie o.a. Uitvoeringsprogramma Groningen@Work 2020-2023, en de Economische Visie 2035 (https://www.provinciegroningen.nl/fileadmin/user_upload/Documenten/Beleid_en_documenten/Documentenzoek er/Werken_en_ondernemen/Economische_visie/Economische_Visie_2035_PS17072024.pdf)

⁵ Zie artikel in het FD 'Midden- en kleinbedrijf raakt verder achterop bij grote ondernemingen', 13 november 2024

De impact varieert van 'vervelend tot echt heel belemmerend'. Dit kan op de lange termijn leiden tot stagnatie of zelfs een afname van de brede welvaart in de regio. Doordat mensen minder toegang hebben tot essentiële diensten, de werkloosheid toeneemt en de sociale en economische cohesie afneemt, verliest de gemeenschap in zijn geheel aan verbinding. Kortom, de gezondheid van de arbeidsmarkt en de economische stabiliteit van een regio hebben een directe invloed op de brede welvaart.⁶

Adviesvraag: Welke ondersteuningsmogelijkheden kunnen regionale overheden bieden?

Voordat we ingaan op de inhoud van het advies geven we voor de volledigheid eerst uw adviesvraag weer:

Hoe kunnen overheden zoals de provincie kleinere mkb-bedrijven, die vaak niet beschikken over gespecialiseerde medewerkers op het gebied van strategisch personeelsbeleid en ICT, beter ondersteunen in het aanpakken van arbeidsmarkttekorten? Wat kunnen zij doen om deze bedrijven te helpen hun groeiambities en vervangingsvraag in te vullen, zonder dat dit ten koste gaat van hun groeivermogen en de bredere regionale welvaart? Welke aanvullende ondersteuningsmogelijkheden kan de provincie bieden, boven op de bestaande instrumenten voor het mkb, met een focus op digitalisering, robotisering en andere innovatieve oplossingen?

Relatie met lopende adviestrajecten SER Noord Nederland

De SER NN heeft in eerdere gesprekken met uw college benadrukt dat het ontzorgen van mkb'ers belangrijk is. De Raad memoreert hier ook – zoals verwoord in zijn advies 'MKB en Innovatie (2014)' – dat innovatiefactoren (kennis, netwerk, financiering en arbeid) zowel beschikbaar als toegankelijk moeten zijn voor ondernemingen in Groningen en Noord-Nederland. Aanvullend hierop sluit de voorliggende adviesaanvraag aan bij drie lopende adviestrajecten die eveneens gericht zijn op het aanpakken van de arbeidsmarkttekorten in Groningen en (Noord-)Nederland.

- **De pilot voor een ruimere inzet van (jong) gepensioneerden in de zorg ('Bridge workers'):** heeft als doel om gepensioneerden en andere vrijwilligers in te zetten voor verschillende taken in de zorgsector. Dit initiatief kan een belangrijke bijdrage leveren aan het verlichten van de werkdruk in de zorg. De opgedane ervaringen uit deze pilot kunnen ook worden toegepast in andere sectoren, waar oudere werknemers of vrijwilligers een waardevolle rol kunnen vervullen
- **Integratie van asielzoekers en statushouders in de arbeidsmarkt:** In dit traject richten we ons op het betrekken van asielzoekers en statushouders bij noordelijke werkgevers. Dit helpt

⁶ Zie ook de SER Noord Nederland adviezen: 'Brede welvaart en sociaaleconomisch beleid, juni 2023' en 'Wat kan Elke regio tellen! betekenen voor een Sterk Noord-Nederland?', mei 2024'.

het beschikbare arbeidspotentieel beter te benutten en kan als voorbeeld dienen voor het mkb bij het invullen van arbeidsmarktvacatures.

- **Ongekend talent:** Een grote uitdaging voor de komende jaren is het aanpakken van de tekorten op de (regionale) arbeidsmarkt. In het advies van de SER NN van afgelopen jaar werd arbeidsmigratie als een noodzakelijke oplossing genoemd. Op basis van dit advies hebben de drie regionale SER'en (Noord-Nederland, Overijssel en Brabant), samen met de nationale SER, het Lectoraat Human Capital van de Hanzehogeschool en het Lectoraat Sociale Innovatie van Hogeschool Windesheim gevraagd om onderzoek te doen naar de benutting van ongekend talent.

Wij verwachten dat deze drie initiatieven waardevolle inzichten en oplossingen bieden die kunnen bijdragen aan het verlichten van het personeelstekort in het mkb. Door deze trajecten te koppelen aan de bredere ondersteuning van het mkb, kan een meer integrale en regionale aanpak worden gerealiseerd die zowel de groeiambities van bedrijven als de bredere regionale welvaart bevordert.

Hoe raakt de arbeidsmarktkrapte mkb-bedrijven in Groningen en Noord-Nederland?

Zoals in eerdere adviezen van de SER NN is aangegeven, heeft het personeelstekort aanzienlijke gevolgen voor alle sectoren in het Noorden. Veel kleine bedrijven, die vaak beperkte middelen hebben voor strategisch personeelsbeleid, ondervinden steeds meer moeilijkheden bij het invullen van vacatures, wat hun groei en productie belemmert. Ze kiezen er bijvoorbeeld voor om productie uit te stellen, geen orders of nieuwe klanten meer aan te nemen of een deel van hun productielijn of dienstverlening te staken. Ook verhoogt het tekort aan personeel de werkdruk voor de bestaande medewerkers, leidt tot hogere kosten en vergroot het risico op ziekteverzuim⁷. Daarnaast hebben veel mkb-bedrijven niet de middelen om te investeren in noodzakelijke innovaties zoals digitalisering en robotisering, die essentieel zijn voor het efficiënter maken van processen en het verminderen van de afhankelijkheid van personeel.

Deze ontwikkelingen hebben niet alleen negatieve gevolgen voor de bedrijven zelf, maar ook voor het groeivermogen van de regionale economie, aangezien het mkb een cruciale rol speelt in het creëren van werkgelegenheid en het bevorderen van economische veerkracht. Dit wordt ook onderstreept in het adviesrapport '*Staat van het mkb 2024*'⁸ en in de '*DNB Analyse - Arbeidsmarktkrapte: het nieuwe normaal*'⁹, waarin wordt benadrukt dat zowel bedrijven als overheid actie moeten ondernemen om deze uitdagingen het hoofd te bieden.

⁷ Dit geldt voor alle organisaties klein en groot, maar

⁸ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2024/11/13/nederlands-comite-voor-ondernemerschap-jaarbericht-staat-van-het-mkb-2024-rapport-november-2024>

⁹ <https://www.dnb.nl/media/tlzp2ktq/dnb-analyse-arbeidsmarktkrapte-het-nieuwe-normaal.pdf>

In het recente verleden werd de groei van de Nederlandse economie vooral gedreven door een toenemend arbeidsaanbod, maar de komende decennia zal deze bijdrage vrijwel nihil zijn. Dit kan de trendmatige groei van het bbp doen afnemen tot ongeveer 0,5% per jaar, wat aanzienlijk lager is dan de 1,5% van de afgelopen 20 jaar en veel lager dan de 2,9% tussen 1970 en 1999. Ook de groei per hoofd van de bevolking zal mogelijk stagneren. Positieve scenario's zijn echter mogelijk, bijvoorbeeld als technologische ontwikkelingen de productiviteit verhogen.

Om de krapte op de arbeidsmarkt enigszins te kunnen opvangen, is het volgens de SER NN dan ook van groot belang om het beschikbare menselijke kapitaal optimaal te benutten. Dit vereist onder andere goed werkgeverschap, innovatieve benaderingen om het arbeidsaanbod te vergroten, sector overschrijdende samenwerking en het (beter) inzetten van de beschikbare arbeidskrachten. Ook biedt kunstmatige intelligentie (AI) veel potentieel voor doorbraken, vergelijkbaar met de productiviteitsgroei die in de jaren negentig werd gerealiseerd door automatisering.

In het kort:

Hoe beïnvloeden automatisering, digitalisering en AI mkb-bedrijven die kampen met personeelstekorten?

In aanloop op de komende adviezen op het terrein van automatisering, digitalisering en AI wil de Raad u alvast een aantal overwegingen meegeven:

Veel kansen ...

Robotisering, digitalisering en AI bieden kansen voor mkb-bedrijven in Groningen en Noord Nederland die met personeelstekorten kampen. Door repetitieve taken te automatiseren, kunnen bedrijven efficiënter werken en minder afhankelijk worden van schaarse arbeidskrachten. Denk bijvoorbeeld aan robots in de landbouw die het oogsten ondersteunen, of digitale oplossingen die administratieve processen stroomlijnen. Bovendien kunnen bedrijven met slimme technologie hun productiviteit verhogen, zelfs met een kleiner personeelsbestand, wat cruciaal is in een provincie die te maken heeft met bevolkingskrimp. Digitalisering maakt het werk daarnaast aantrekkelijker door fysieke belasting te verminderen, terwijl nieuwe technologieën bedrijven in staat stellen om gemakkelijker nieuwe markten te bereiken, zowel binnen als buiten de regio.

...maar ook veel uitdagingen voor mkb-bedrijven...

Er zijn echter ook uitdagingen. Een belangrijke drempel zijn de hoge investeringskosten, die het voor kleinere bedrijven lastig maken om nieuwe technologieën te omarmen. Daarnaast ontbreekt het vaak aan digitale vaardigheden binnen het personeel, waardoor implementatie en onderhoud van deze innovaties moeizaam kunnen verlopen. Vooral traditionele bedrijven kunnen moeite

hebben om technologie in hun bestaande processen te integreren, wat extra complexiteit oplevert. Ook dreigt er ongelijkheid, omdat niet alle bedrijven evenveel toegang hebben tot financiering of expertise, waardoor sommige ondernemers achterop raken ten opzichte van grotere of stedelijk gevestigde bedrijven¹⁰.

...die per sector verschillen!

In de landbouw bieden technologieën zoals drones en robots een oplossing voor het tekort aan seizoenarbeiders, hoewel boeren vaak moeite hebben met de financiering en de implementatie van deze innovaties. In de zorgsector verlichten zorgrobots en digitale systemen administratieve taken en ondersteunen ze zorgverleners, maar niet alle instellingen beschikken over de benodigde infrastructuur. Voor logistiek en transport verhogen geautomatiseerde magazijnen en routeplanning de efficiëntie en verminderen ze de afhankelijkheid van personeel, al blijft het een uitdaging om technisch geschoold personeel te vinden. In de detailhandel biedt digitalisering kansen via e-commerce, waarmee bedrijven personeelstekorten in fysieke winkels kunnen opvangen¹¹. Tegelijkertijd lopen lokale winkeliers het risico achter te blijven door de concurrentie van grotere, digitaal georiënteerde spelers.

Op welke manier de provinciale overheid het mkb kan ondersteunen en ontzorgen op het terrein van HRM, robotisering etc. lichten we hieronder toe nadat we ingegaan zijn op de rol van de (provinciale) overheid.

Rol provinciale overheid

De vraag of het ontzorgen van het mkb de verantwoordelijkheid van de overheid is, of dat het primair de taak van bedrijven en branches zelf betreft, is een relevante discussie. In dit geval is de Raad van mening dat het antwoord, in lijn met eerdere observaties, deels 'ja' is voor beide perspectieven.

Hoewel bedrijven zelf verantwoordelijk zijn voor hun interne bedrijfsvoering en personeelsbeleid, kan de provinciale overheid een belangrijke ondersteunende rol spelen door in het bijzonder het mkb te helpen bij het overwinnen van bredere structurele uitdagingen, zoals arbeidsmarkttekorten en het bevorderen van robotisering en digitalisering. De ondernemingen in het mkb missen in de meeste gevallen immers een stafafdeling om deze vraagstukken te doordenken en te organiseren.

¹⁰ Het ministerie van EZ concludeerde enkele jaren terug dat het mkb achter bleef bij digitalisering. Daarop zijn in alle drie noordelijke provincies Digitale Werkplaatsen ontstaan met als doel ondernemers te ondersteunen eerste stappen te zetten. Het feit dat werkplaatsen dichtbij in de regio bereikbaar zijn voor ondernemers, maakte ze laagdrempelig en toegankelijk - een pluspunt. Het nadeel van drie afzonderlijke werkplaatsen is echter dat de scope waarmee zij de ondernemer bedienen in elke provincie anders is. Oplossingen voor bedrijven zijn daarmee versplinterd over de regio's.

¹¹ zie artikel in FD 'Teo, een onbemande supermarkt die altijd open is timmert in Duitsland aan de weg, (27 november 2024).

Omdat goed functionerende mkb bedrijven belangrijk zijn voor een brede welvaart in algemene zin, vereist dit ook dat de overheid een belangrijke rol te vervullen heeft als het gaat om het ontzorgen van het mkb. Overheidsbeleid is nodig omdat de markt niet optimaal functioneert (marktfalen/ transitiefalen¹²) als gevolg van knelpunten op het vlak van interne competenties en capaciteit van ondernemingen; door deze vorm van informatieasymmetrie kunnen bedrijven niet vanuit dezelfde kennisbasis handelen.

In dat opzicht ligt er dus wel degelijk een rol voor de provinciale overheid, maar deze rol is complementair aan de verantwoordelijkheden van bedrijven en branches zelf. Het gaat om een gezamenlijke aanpak, waarbij de overheid als facilitator optreedt en bedrijven de kans krijgen om hun eigen strategieën en oplossingen te ontwikkelen.

Een aantal algemene randvoorwaarden en uitgangspunten

1. Gerichte ondersteuning voor mkb-bedrijven met maximaal 50 werknemers

De Raad is van mening dat de grens die gesteld wordt voor beleid gericht op het ontzorgen van het mkb enigszins als arbitrair kan worden beschouwd. Het vaststellen van die grens hangt sterk af van de specifieke doelstellingen en prioriteiten van het beleid, evenals van de beschikbare middelen en de specifieke context van de regio of sector.

Daarnaast variëren de behoeften van mkb-bedrijven. Kleine bedrijven hebben vaak andere uitdagingen dan middelgrote bedrijven, zowel qua capaciteit als qua schaal, en wat voor de ene onderneming als "ontzorgen" wordt ervaren, kan voor een andere juist als overbodige bemoeienis of bureaucratie worden gezien. Bovendien kunnen de grenzen van wat als "ontzorgen" wordt beschouwd, fluctueren afhankelijk van de fase waarin een bedrijf zich bevindt (bijvoorbeeld startup, groeifase, of consolidatiefase).

De grens kan dus arbitrair zijn, vooral wanneer het gaat om het bepalen van welke ondersteuning wel of niet aangeboden wordt. Een doelgericht en flexibel beleid dat inspeelt op de specifieke behoeftes van bedrijven, zonder te veel uniformiteit of rigide definities, kan helpen om deze arbitraire grenzen te verzachten. Volgens de SER NN verdient het aanbeveling dat de grens vastgesteld wordt op basis van duidelijke criteria en in overleg met de betrokken stakeholders, zoals ondernemers, sociale partners en beleidsmakers, zodat het beleid effectief en proportioneel is. De Raad geeft in overweging om de grens te leggen bij bedrijven met minimaal 10 tot maximaal 50 medewerkers.

¹² Zie bijv. Bolhuis, W. (2023) Beleidseconomen moeten weten wat transitiefalen is, ESB.

II. *Bovenregionale samenwerking*¹³

Gezien het feit dat arbeidsmarktkrapte een probleem is dat zowel individuele bedrijven als de regio overstijgt, adviseert de Raad uw college om dit vraagstuk in nauwe samenwerking met brancheorganisaties en sociale partners op bovenregionale schaal op te pakken. De arbeidsmarkt houdt immers niet op bij de provinciegrens. Daarnaast weten we uit ervaring dat de effectiviteit van het ontzorgen van het mkb vaak vergroot wordt wanneer de provincie samenwerkt met andere regionale en lokale partijen, zoals UWV, gemeenten, onderwijsinstellingen en maatschappelijke organisaties.

Deze samenwerking kan zorgen voor bredere en meer gerichte steun, bijvoorbeeld via subsidies, kennisdeling, en het stimuleren van regionale netwerken. Voorbeelden hiervoor zijn de samenwerking in het kader van de AI Hub Noord Nederland, de Human Capital Agenda Noord, het voormalige Servicepunt Techniek Noord en subsidieregelingen zoals 'Het Noorden leert door' en 'Kansen verzilveren voor vakmanschap'. Daarnaast merken we op dat er, naast de hier genoemde regelingen, nog veel meer ondersteuningsregelingen voor het mkb bestaan, elk met hun eigen criteria en voorwaarden. Dit leidt ertoe dat veel ondernemers door de bomen het bos niet meer zien.¹⁴

III. *Begeleiding en advies bij subsidie*

In zijn advies over hoe '*Private Scholingsmiddelen (2020)*' zichtbaar gemaakt kunnen worden constateert de nationale SER dat er een grote behoefte is aan goede en betrouwbare informatie over zowel publieke als private scholingsmogelijkheden en de financiering daarvan voor werkenden en (nog) niet werkenden. De SER is ervan overtuigd dat inzet op advies, toeleiding en ondersteuning, de effectiviteit van subsidies gericht op scholing zal vergroten.

De SER NN onderschrijft dit standpunt mede in relatie tot de subsidieregelingen 'MKB Personeel en Scholing' en 'MBK Digitalisering en Robotisering' die zijn opengesteld in het kader van het JTF. Beide regelingen zijn gericht op een breed scala aan sectoren. De Raad is van mening dat ondernemers met de juiste kennis en vaardigheden hier zeker baat bij hebben. De vraag is echter of kleinere mkb-bedrijven voldoende kennis hebben van de scholingsmarkt en voldoende in staat zijn om deze regelingen effectief te benutten.

¹³ De Raad signaleert dat de bovenregionale samenwerking op dit moment sterk onder druk staat. Hiervoor zijn een aantal redenen aan te wijzen: 1) landelijk wordt door SZW via het UWV sterk gestuurd op de arbeidsmarktregio's. Iedere arbeidsmarkt moeten een "eigen" plan maken voor bijv. het nieuwe Regionale Werkcentrum. 2) Economisch sturen de drie provincies afzonderlijk met IBDO, Grobusiness en Ynbusiness en 3) Middelen - Het beschikbare geld in Groningen en delen van Drenthe, werken contraproductief op de bovenregionale samenwerking.

¹⁴ Zie ook: Lectoraat Regionaal Innovatie Vermogen binnen het Centre of Expertise Ondernemen, Hanzehogeschool Groningen. Sinds 1 oktober onderzoekt lector dr. Mira Bloemen-Bekx de manier waarop ondernemers innovatie binnen hun eigen bedrijf initiëren en de mate waarin de omgeving – het regionale innovatie ecosysteem – het innovatievermogen van bedrijven kan versterken.

Aandacht voor het ontzorgen van kleinere bedrijven bij het indienen van een subsidieverzoek is volgens de noordelijke Raad essentieel om ervoor te zorgen dat zij optimaal profiteren van beschikbare financiering. Het is niet voldoende om middelen alleen onder aandacht te brengen.

IV. Schaalgrote van mkb samenwerkingsverbanden

Aanvullend hierop is het volgens de Raad evenzeer nodig aandacht te hebben voor de schaalgrote van mkb samenwerkingsverbanden. Dit blijkt onder ander uit de evaluatie van de pilot Leven Lang Ontwikkelen Energietransitie Groningen, die van 2020 tot 2022 door verschillende partijen in samenwerking met de SER NN is uitgevoerd.

Een belangrijke les uit de pilot was dat de schaal van individuele mkb-bedrijven vaak te klein is, terwijl de schaal van de sector te groot en te breed is. Stakeholders gaven aan dat voor veel mkb-bedrijven het ontwikkelen van beleid rond leven lang ontwikkelen te complex, te kostbaar en te moeilijk is om zelfstandig te realiseren. Anderzijds is de sector als geheel te omvangrijk en divers. De oplossing zou liggen in het creëren van een tussenniveau: clusters van 10-15 mkb-bedrijven met vergelijkbare behoeftes, die zich binnen een redelijke afstand (maximaal 50 km) van elkaar bevinden. Deze cluster kunnen de gezamenlijke inzetbaarheid van medewerkers vergroten en door gezamenlijke inkoop van scholing en training efficiënter maken.

V. Het uitdragen van best practices

Het succes van het provinciale beleid om mkb-bedrijven te faciliteren en ontzorgen hangt ervan af of ondernemers de meerwaarde van hun inspanningen inzien. De vraag 'Wat kost het en wat levert het op?' is vooral relevant wanneer inspanningen op het terrein van HRM, robotisering en digitalisering niet direct bijdragen aan het verdienmodel. Bovendien blijkt dat een boodschap van de provincie minder effectief is dan positieve en enthousiaste verhalen van collega-ondernemers die al stappen hebben gezet en positieve ervaringen op hebben gedaan. Het is belangrijk dat deze ondernemers de rol van ambassadeur op zich nemen: hun verhaal moet uitgedragen worden. Best practices zijn nodig om te laten zien dat het kan en hoe het kan¹⁵.

¹⁵ https://www.hanze.nl/binaries/_cb_1727855746420/content/assets/hanze/nl/onderzoeken/kenniscentra-en-centres-of-expertise/marian-van-os-centre-of-expertise-ondernemen/lectorat-regionaal-innovatie-vermogen/hanze240166_lectorale-rede-mira-bloemen_interactief_v6.pdf

Enkele aanvullende voorstellen voor maatregelen en instrumenten

Volgens de SER NN verdient het aanbeveling dat de Provincie Groningen in het bijzonder het mkb, waar dat nodig is, probeert te ontzorgen vooral door betere toegang tot financiering. In de voorgaande paragrafen zijn een aantal algemene randvoorwaarden en uitgangspunten voor het advies uitgelicht. Op basis hiervan heeft de SER NN een aantal concrete maatregelen en aanpakken geformuleerd die uw college bovenop op het huidige beleid kan nemen om het mkb te ondersteunen en te ontzorgen, op het gebied van:

- 1) HRM vraagstukken,
- 2) robotisering en digitalisering om personeel te besparen, bedrijfsprocessen te vernieuwen en de productiviteit te verhogen.

Deze zijn echter geen quick fix. Uiteindelijk zijn ondernemers zelf aan zet.

Ad 1) Ontzorgen van mkb-bedrijven bij Human Resource Management vraagstukken

Zorg voor draagvlak, gedeelde verantwoordelijkheid en actieve samenwerking

- Blijf de bovenregionale en intersectorale samenwerking met brancheorganisaties, sociale partners en andere regionale en lokale partijen, zoals UWV en gemeenten stimuleren.
- Draag bij aan de verknoping van het regionaal arbeidsmarkt- en werkgelegenheidsbeleid met sectorale activiteiten – zoals cao's, acties van fondsen voor onderzoek en ontwikkeling (O&O), branches en sociale plannen – waarbij ook Europese middelen, zoals het JTF ingezet kan worden.¹⁶
- De Raad geeft in overweging beleidsvoornemens voor nieuwe subsidieregelingen op het terrein van HRM aan de voorkant op noordelijke schaal af te stemmen. Daarnaast vereisen nieuwe regelingen de betrokkenheid van sociale partners.
- Sluit als provincie aan bij de ontwikkeling van het regionaal Werkcentrum in de provincie Groningen en faciliteer o.a. de deelname van GroBusiness binnen deze samenwerking.
- Faciliteer de samenwerking tussen GroBusiness, brancheorganisaties en Opleidings- en Ontwikkelingsfondsen om ondernemers te adviseren en bedrijven met vergelijkbare vragen bij elkaar te brengen.

Draag bij aan de concretisering en verdere uitwerking van (bestaande) instrumenten

- Faciliteer samen met de provincies Drenthe en Fryslân en de arbeidsmarktregio's een vervolg van het project 'het Noorden Leert Door' zodat werkenden en werkzoekenden in de drie provincies de mogelijkheid hebben om kosteloos een opleiding, cursus of training op mbo-niveau te volgen.
- Ontsluit het bestaande publieke om- en bijscholingsaanbod (MBO, HBO en WO) in Groningen en Noord Nederland via een centraal portal, waarin ook zichtbaar gemaakt wordt welke budgetten er beschikbaar zijn om scholing te betalen. Deze informatie moet actueel zijn, van hoge kwaliteit en het moet aansluiten op de behoefte in de arbeidsmarkt.

¹⁶ SER (2018) Advies Energietransitie en werkgelegenheid: Kansen voor een duurzame toekomst

- Faciliteer het opzetten van sectorale ontwikkelpaden¹⁷ met name bij korte keten bedrijven in de groene sectoren¹⁸.
- Faciliteer de transparantie en vereenvoudiging van het Noordelijke subsidielandschap door bijvoorbeeld een centraal platform of loket voor mkb'ers te ontwikkelen, zodat zij gemakkelijker toegang hebben tot de juiste regelingen.
- Pas samen met de gemeente Emmen de subsidieregelingen 'MKB Personeel en Scholing' aan zodat samenwerkingsverbanden van bedrijven gezamenlijk grotere vraagstukken op het gebied van HRM kunnen aanpakken.
- Ondersteun de doorstart van het Servicepunt Techniek Noord.
- Stimuleer sociale innovatie doormiddel van een speciale stimuleringsregeling¹⁹.

Ad 2) Ontzorgen van mkb-bedrijven op het terrein van robotisering, digitalisering en AI

Vooruitlopende op ons komende advies en het advies van de nationale SER vindt u hieronder alvast een aantal concrete acties die uw college op kort termijn zou kunnen nemen om mkb-bedrijven te ondersteunen bij robotisering, digitalisering en de inzet van kunstmatige intelligentie (AI). Net als in de vorige paragraaf is voorgesteld, is ook hier een gerichte combinatie van financiële, faciliterende en kennisgerichte maatregelen relevant om bedrijven te helpen bij de technologische transitie.

Zorg voor draagvlak, gedeelte verantwoordelijkheid en actieve samenwerking

- Stimuleer samenwerking tussen mkb'ers, kennisinstellingen en grote bedrijven via regionale clusters of samenwerkingsverbanden in specifieke sectoren (zoals landbouw, toerisme of maakindustrie)
- Faciliteer bijeenkomsten waar bedrijven best practices kunnen uitwisselen, samenwerkingspartners kunnen vinden en technologieën kunnen demonstreren.
- Help de ondernemer om inzichtelijk te krijgen óf robotisering en/of digitalisering een bijdrage kan leveren aan het efficiënter omgaan met personeel en als dat blijkt te kunnen, hoe dat dan kan worden vormgegeven.
- Faciliteer de doorontwikkeling van KONNECT om de innovatiekracht bij het mkb te versterken en laat zien waar mkb en KONNECT elkaar raken.

¹⁷ De ministeries van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) werken samen met sectoren om sectorale ontwikkelpaden op te zetten. Een ontwikkelpad beschrijft hoe (toekomstige) werknemers zich stapsgewijs kunnen ontwikkelen binnen een sector, om uiteindelijk volledig gekwalificeerde beroepskrachten te worden. Deze ontwikkelpaden bieden inzicht in carrièremogelijkheden en de bijbehorende opleidingen, en zijn helpend voor zowel werkenden als werkzoekenden.

¹⁸ De krapte op de arbeidsmarkt en de concurrentie om werknemers wordt ook in de groene sectoren nadrukkelijk gevoeld. Korte keten bedrijven in deze sectoren moeten zich net als mkb-bedrijven in de techniek positioneren als aantrekkelijke werkgevers om voldoende gekwalificeerd personeel, zowel nationaal als internationaal, aan te trekken. Regionale talentontwikkeling en een goede afstemming van het onderwijs op de behoeften van de groene sectoren met doorlopende leerlijnen (mbo, hbo en universitair) zijn cruciaal voor de continuïteit.

¹⁹ SER (2023) Advies 'Naar verdere succesvolle toepassing van sociale innovatie'

- Werk samen met brancheorganisaties en GrowBusiness aan het inrichten van clusters van bedrijven die een gemeenschappelijke uitwerkingsvraag hebben, zodat er voldoende kritische massa ontstaat voor de gemeenschappelijke en vergelijkbare aanpak. Dit zou ook kunnen leiden tot gemeenschappelijke inkoop en gemeenschappelijke instructie/bijtscholing van het personeel.
- Lobby samen met partners bij het Rijk voor provinciale pilots waarin bedrijven versneld kunnen afschrijven op investeringen in digitale en robottechnologie.
- Blijf op korte termijn bij het Rijk lobbyen voor de bouw van een 'ai-fabriek' in Groningen / Noord Nederland.

Draag bij aan de concretisering en verdere uitwerking van (bestaande) instrumenten

- Richt in samenwerking met de Noordelijke Ontwikkelingsmaatschappij (NOM) fondsen op voor risicodragend kapitaal, zoals seed-funding voor AI-toepassingen of het ondersteunen van start-ups en scale-ups in de technologie.
- Stel experts ("AI-coaches") beschikbaar die ondernemers helpen de mogelijkheden van AI en digitalisering te identificeren en implementeren. Zoek hiervoor de verbinding met het regionaal Werkcentrum in de provincie Groningen, GroBusiness en Brancheorganisaties.
- Organiseer regelmatig (gratis of laagdrempelige) trainingen over het gebruik van AI, data-analyse en robotisering voor verschillende sectoren.
- Bied mkb'ers ondersteuning in cybersecurity aan om digitale risico's bij robotisering en AI te minimaliseren.
- Deel regionale succesverhalen van bedrijven die door digitalisering en robotisering productiever zijn geworden.
- Faciliteer via GroBusiness de ontwikkeling van benchmarkingtools waarmee mkb'ers hun huidige digitale volwassenheid kunnen vergelijken met die van andere bedrijven in de regio.
- Investeer in scholingsprogramma's gericht op digitale vaardigheden, zowel voor huidige medewerkers als werkzoekenden en biedt deze gratis aan via het platform 'Het Noorden leert door'
- Pas samen met de gemeente Emmen de subsidieregelingen 'MKB Digitalisering en Robotisering ' aan zodat samenwerkingsverbanden van bedrijven gezamenlijk grotere vraagstukken op dit gebied kunnen aanpakken.

Tot slot

De aanbevelingen in dit briefadvies komen voort uit de breed gevoelde urgentie om mkb-bedrijven te ondersteunen bij de aanpak van arbeidsmarkttekorten en het versterken van hun toekomstbestendigheid. Ze zijn tot stand gekomen op basis van inzichten en inbreng uit het werkveld, verkregen via gesprekken met ondernemers, sociale partners, onderwijsinstellingen en andere betrokken partijen.

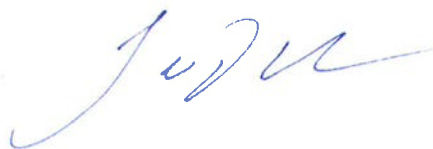
Voor een groot deel van de voorgestelde maatregelen geldt dat deze niet uitsluitend of primair onder de verantwoordelijkheid van de provincie vallen. Een effectieve aanpak vereist een sterke samenwerking tussen de provincie en diverse betrokken partijen in de Noordelijke arbeidsmarktregio's, waaronder UWV, gemeenten, sociale partners, onderwijsinstellingen en maatschappelijke organisaties.

SER NN onderstreept het belang van een gezamenlijke inspanning en gaat graag nader in gesprek met deze partijen om samen de schouders onder deze uitdaging te zetten.

Vragen

Mocht u naar aanleiding van deze brief vragen of opmerkingen hebben, gaan wij hierover graag met u in gesprek.

Met vriendelijke groet,



Prof. Dr. J. van Dijk
Onafhankelijke Voorzitter SER NN

Afschrift

Gedeputeerde Staten Provincie Drenthe
Gedeputeerde Staten Provincie Friesland