

Regio in Beeld

Midden-Holland - hoofdrapport

Oktober 2019



Inhoudsopgave

Voorwoord	2
1. Een krappe arbeidsmarkt	3
1.1. Werkgevers met personeelstekorten	3
1.2. Personeelstekorten in breed spectrum beroepen	3
1.3. Meer banen in Midden-Holland	4
1.4. Vacaturegroei vlakt af	6
2. Duurzaam aansluiten op veranderende arbeidsmarkt	9
2.1. Verschillende trends veranderen arbeidsmarkt	9
2.2. Trends beïnvloeden eisen aan werkenden	10
2.3. Aanhoudende tekorten in onder andere techniek, ICT, zorg en onderwijs	11
3. Onbenut arbeidspotentieel afgeroomd	16
3.1. Beroepsbevolking neemt toe, werkloosheid neemt af	16
3.2. Grote diversiteit in onbenut arbeidspotentieel	17
3.3. Inkomende en uitgaande pendel	19
3.4. Geregistreeerde werkzoekenden UWV	19
4. Dynamiek in WW-bestand	21
4.1. Deel WW'ers werkt	21
4.2. WW'er kortste afstand tot arbeidsmarkt	22
4.3. Minder WW'ers stromen door naar bijstand	24
5. Bijstandsgerechtigden vaak grotere afstand tot arbeidsmarkt	25
5.1. Veel bijstandsgerechtigden zonder startkwalificatie	25
5.2. Deel bijstandsgerechtigden geen relevante en/of recente werkervaring	25
5.3. Onbenut arbeidspotentieel onder statushouders	26
6. Personen met een arbeidsbeperking: een heterogene groep	27
6.1. Verschillende regelingen voor personen met een arbeidsbeperking	27
6.2. Mogelijkheden om inzetbaarheid te vergroten	28
7. Oplossingsrichtingen voor duurzame aansluiting	30
8. Uitdagingen voor de arbeidsmarkt	33
8.1. Structureel bestrijden van krapte	33
8.2. Stimuleren dynamiek op de arbeidsmarkt	34
8.3. Verbeteren aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt	34
8.4. Scholen kwetsbare groepen	34
8.5. Vergroten perspectief aan basis van arbeidsmarkt	34
Bronnen	36
Begrippen	38
Colofon	40

Voorwoord

De arbeidsmarkt is continu in beweging en dat vraagt om een doorlopende analyse van de kansen en bedreigingen voor de inwoners van onze arbeidsmarktregio. Steeds nadrukkelijker wordt aan 'Sociale Zaken' en 'Onderwijs' gevraagd om als een tandem samen te werken.

Bestuurlijk is het een ambitie om met het 'Onderwijs' een lijn uit te zetten voor een 'leven lang ontwikkelen'. In het arbeidsmarktbeleid in Midden-Holland lopen belangrijke gesprekken met het onderwijs. Het VSO-Pro en het ROC zijn wezenlijk in deze samenwerking. Voor de middellange- en lange termijn is de economische agenda onmisbaar. Een economisch vestigingsbeleid welke aansluit bij de beroepsbevolking is belangrijk voor zowel het bedrijfsleven als partijen die betrokken zijn bij de bemiddeling van vraag en aanbod. Daarom spreken we op het niveau van onze regio over 2.700 kansen: zoveel nieuwe banen zijn er in het afgelopen jaar door werkgevers gerealiseerd. De samenwerking met werkgevers is essentieel, iets dat tot uiting komt in de sterke rol van vertegenwoordigende organisaties als VNO/NCW West bij Perspectief op Werk.

Wat ons betreft zijn er voor de komende jaren drie uitdagingen:

1. Zorgen dat zoveel mogelijk inwoners uit onze regio mee kunnen doen op de arbeidsmarkt.
2. Anticiperen op ontwikkelingen aan de basis van de arbeidsmarkt en voorkomen dat kwetsbare werknemers bij een conjuncturomslag als eerste uitvallen.
3. Zorgen dat werkgevers zich gesteund en gefaciliteerd voelen door publieke organisaties.

Om bovenstaande ambities concreet te maken is kennis van de arbeidsmarkt onontbeerlijk. UWV heeft een wettelijke taak bij het transparant maken van de arbeidsmarkt en wil hierin samen met partners optrekken. In de regio Midden-Holland is die belangrijke wederkerigheid er. Gemeenten, de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB), het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) en UWV wisselen actief informatie uit. Het onderzoek naar de beste manier om informatie voor professionals en bedrijfsleven te ontsluiten is belangrijk in de samenwerking.

Allen realiseren zich dat de arbeidsmarkt zich niet laat leiden door geografische grenzen van arbeidsmarktregio's. Door een sterke bestuursafel op het niveau van die regio is het mogelijk om grensoverschrijdend het netwerk te vinden waar onze klanten met meest mee geholpen worden. Competentiegericht matchen is steeds meer een gemeengoed. Daardoor ontstaat de vraag hoe dit zich het beste in arbeidsmarktinformatie laat vertalen. In het hele land lopen er verschillende initiatieven op dit front, die in de toekomst in elkaar moeten passen.

Voor de korte termijn willen wij alle bij deze beleidsvelden betrokken spelers graag heel veel succes wensen bij het aan het werk helpen van onze inwoners. Regio in Beeld is een fantastisch instrument om de hoofdlijnen van komend beleid concreet te maken. Echter, dit kan niet zonder de praktische informatie van professionals en werkgevers. Hun kennis van de arbeidsmarkt en de competenties van studerende zijn onmisbaar bij de uiteindelijke analyse.

Heel veel leesplezier gewenst,

Jeanette Houttuin
Regiomanager UWV WERKbedrijf Midden-Holland

Rogier Tetteroo
Wethouder Ruimtelijke ordening, Wonen,
Wijkontwikkeling, Werk & inkomen en Armoedebeleid
gemeente Gouda

1. Een krappe arbeidsmarkt

De aanhoudende economische groei gaat net als vorig jaar gepaard met personeelstekorten. Werkgevers ervaren belemmeringen in hun bedrijfsvoering door het ontbreken van voldoende geschikt personeel. Het beeld van de arbeidsmarkt wijkt hiermee in 2019 niet wezenlijk af van het voorgaande jaar. Hoewel de economische groei wat afzwakt, neemt de werkgelegenheid in Midden-Holland nog steeds toe. De huidige arbeidsmarkt heeft nog steeds twee gezichten: enerzijds blijven vacatures onvervuld, anderzijds staan er ook in Midden-Holland nog veel mensen langs de kant. Kennis, opleiding en werkervaring van werkzoekenden komen namelijk lang niet altijd een-op-een overeen met functie-eisen. De uitdaging op de huidige arbeidsmarkt is dan ook om de krapte aan te pakken en tegelijkertijd langdurige uitsluiting van mensen die moeilijk hun weg naar werk vinden te voorkomen.

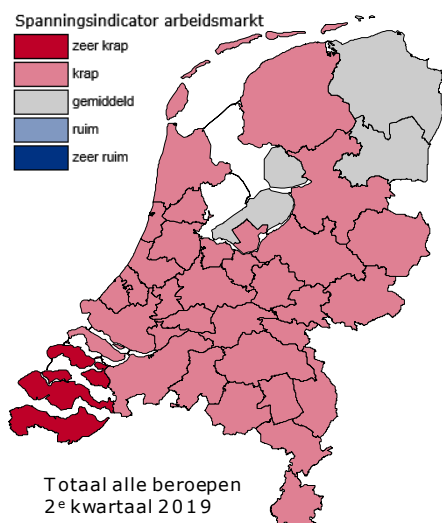
1.1. Werkgevers met personeelstekorten

Werkgevers in Midden-Holland kampen met personeelstekorten. Medio 2019 rapporteert ongeveer een kwart van de ondernemers in de COROP-regio Oost-Zuid-Holland, waar de gemeenten in Midden-Holland samen met Alphen a/d Rijn toe behoren, dat zij productiebelemmeringen ervaren door personeelsgebrek (Conjunctuurenquête Nederland). Dat aandeel is ongeveer gelijk aan het Nederlands gemiddelde en ligt iets hoger dan voor de provincie Zuid-Holland (22%) als geheel. Het aandeel werkgevers dat belemmeringen ervaart groeide de afgelopen jaren flink, maar lijkt sinds het derde kwartaal van 2018 te stabiliseren.

Ook de verhouding tussen openstaande vacatures en personen met een recente WW-uitkering – weergegeven in de Spanningsindicator arbeidsmarkt - duidt op grote personeelstekorten in Midden-Holland. Sinds het vierde kwartaal van 2017 is de arbeidsmarkt als geheel er krap te noemen. De regio kenmerkt zich zodoende door relatief weinig personeelsaanbod in verhouding tot de personeelsvraag. Afbeelding 1.1 toont de spanning voor alle arbeidsmarktregio's in het tweede kwartaal van 2019 (landkaart) en naar beroepsklasse voor Midden-Holland (tabel). Ook in omliggende regio's is de arbeidsmarkt krap.

Afbeelding 1.1 Spanningsindicator arbeidsmarkt

35 arbeidsmarktregio's (landkaart) en Midden-Holland naar beroepsklasse (tabel), 2^e kwartaal 2019



Bron: UWV, Spanningsindicator

Midden-Holland Beroepsklasse	Typering
Technisch	zeer krap
ICT	zeer krap
Pedagogisch	krap
Dienstverlenend	krap
Zorg en welzijn	krap
Transport en logistiek	krap
Economisch en administratief	krap
Commercieel	krap
Openbaar bestuur	krap
Managers	gemiddeld
Creatief en taalkundig	ruim
Totaal	krap

1.2. Personeelstekorten in breed spectrum beroepen

Personeelstekorten doen zich voor in een breed spectrum van beroepen. De tabel in afbeelding 1.1 laat zien dat de spanningsindicator in het tweede kwartaal van 2019 in Midden-Holland voor negen van de elf beroepsklassen krapte aangeeft en zelfs zeer krap is voor technische beroepen en ICT-beroepen. Alleen voor creatieve en taalkundige beroepen geldt een ruime arbeidsmarkt. Tekorten doen zich vaak voor in specifieke beroepen en zijn onder andere het gevolg van beperkte beschikbaarheid van werkzoekenden met recente werkervaring en van mismatch tussen functie-eisen en kwalificaties van werkzoekenden. UWV brengt in beeld voor welke beroepen werkgevers landelijk moeite hebben geschikt personeel te vinden. Afbeelding 1.2 geeft een selectie van beroepen met moeilijk vervulbare vacatures in Midden-Holland medio 2019.

Afbeelding 1.2 Moeilijk vervulbare vacatures (selectie)

Midden-Holland, medio 2019

Voorbeelden van beroepen met moeilijk vervulbare vacatures	
Commercieel, financieel & juridisch	Horeca, schoonmaak & beveiliging
Medewerkers klantcontact/klantenservice	Gastheren/gastvrouwen horeca
Inkopers	Restaurantkoks
Recruiters (met name ICT en techniek)	Schoonmakers kantoren, bedrijven, thuiszorg
(AA- en assistent-)accountants en controllers	Objectbeveiligers
Bedrijfsjuristen	Techniek
ICT	Grondwerkers weg- en waterbouw
Applicatie-/systeem-/functioneel beheerders	Timmerlieden en schilders
Developers specifieke toepassingen (SharePoint, .NET, cloud, frontend/backend, app, UX)	Elektriciens/monteurs elektro (bouw en industrie)
Programmeurs/developers specifieke talen (o.a. java, C#, PHP) en testdevelopers	Loodgieters/monteurs gas, water, sanitair, verwarming (installatie en onderhoud)
Onderwijs	Installateurs luchtbehandeling en koeltechniek
Leerkrachten basisonderwijs	Tekenaars/werkvoorbereiders/calculators bouw en installatie
Docenten talen: Nederlands, Engels, Duits, klassieke talen (1e en 2e graads)	Constructiebankwerkers, -samenbouwers/ carrosseriebouwers
Docenten exacte vakken: natuurkunde, scheikunde, wiskunde (1e en 2e graads), ICT	Lassers/lasrobotoperators
Zorg	Monteurs industriële machines en installaties
Verzorgenden individuele gezondheidszorg (ig)	Tekenaars/werkvoorbereiders/calculators werktuigbouw
Verpleegkundigen (algemeen en gespecialiseerd)	Transport & logistiek
Medisch specialisten (bijv. artsen verstandelijk gehandicapten, ouderengeneeskunde, SEH)	Vrachtwagenchauffeurs (met name binnenland)
Agrarisch & groen	Expeditiemedewerkers
(Voorman) hoveniers/boomverzorgers/ greenkeepers	Transportplanners

Bron: UWV

De grootste problemen bij het vervullen van vacatures doen zich voor in technische en ICT-beroepen. Binnen de techniek gaat het om beroepen als monteur/installateur, elektricien, loodgieter, tekenaar/werkvoorbereider of andere (bouw)ambachten. De vraag naar bouw personeel neemt toe, terwijl de sector vergrijsd en er te weinig jongeren kiezen voor een beroepsopleiding in de bouw. Op ICT-gebied zijn vooral hooggekwalificeerde developers, programmeurs, beheerders en testers moeilijk te vinden. In de meeste sectoren - dus niet alleen in de ICT-sector zelf - is de vraag naar ICT'ers groter dan het aanbod.

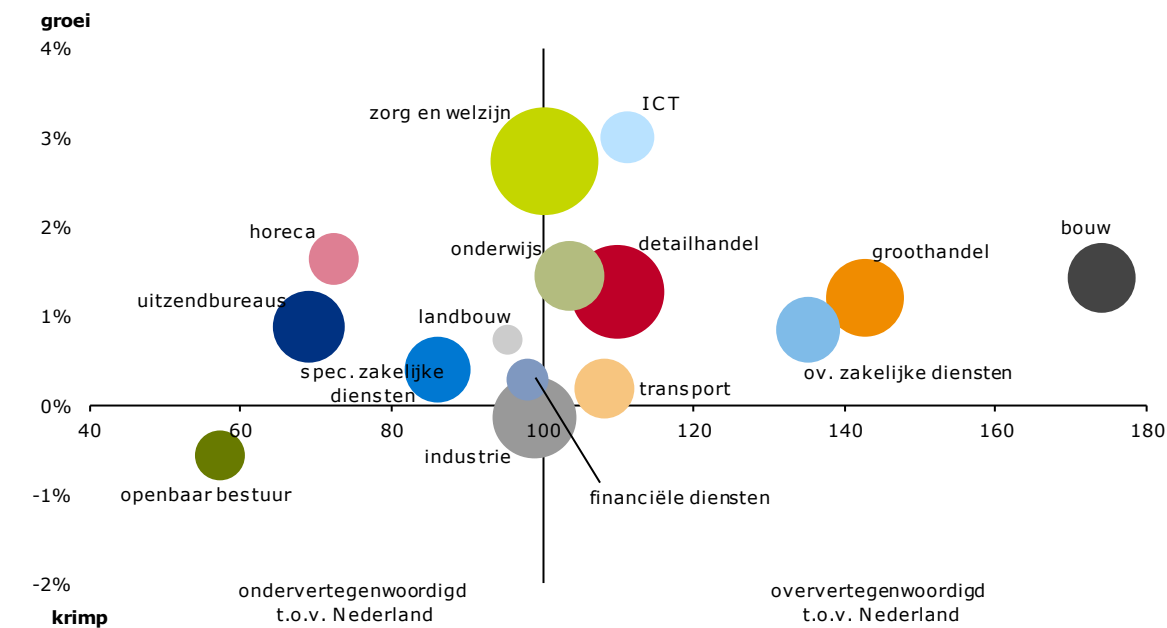
Ook buiten techniek en ICT vormen moeilijk vervulbare vacatures een groeiend probleem. Bijvoorbeeld voor financieel specialisten of recruiters. Het onderwijs heeft moeite leerkrachten basisonderwijs en docenten exacte en taalkundige vakken te vinden. Ondertussen weten we dat ook in de zorg de personeelstekorten verder toenemen. Werkgevers ervaren hier vooral problemen bij het werven van verzorgenden ig en verpleegkundigen. Transport & logistiek kent eveneens veel moeilijk vervulbare vacatures, met name voor vrachtwagenchauffeurs. Tot slot zijn er ook knelpunten in de horeca en groensector. Vanwege seizoenswerkgelegenheid gaat het in deze sectoren vaak om functies van tijdelijke aard, al lijkt het tekort aan restaurantkoks inmiddels structureel.

1.3. Meer banen in Midden-Holland

De tekorten op de arbeidsmarkt nemen naar verwachting voorlopig nog niet af. De economie floreert weliswaar niet meer in de mate waaraan Nederland de afgelopen jaren gewend raakte, maar er blijft sprake van bescheiden groei. In september 2019 ging het Centraal Planbureau (CPB) uit van 1,8% economische groei in 2019 en 1,5% in 2020.

In alle regio's groeit de economie, maar niet overal even hard. In de provincie Zuid-Holland lag de economische groei in 2018 met 2,8% ongeveer op het landelijk niveau van 2,7%; in Oost-Zuid-Holland met 3,4% flink hoger. De economische groei komt voor een deel tot stand door een toename van arbeidsproductiviteit, maar voor een deel is ook extra personeel nodig. Hierdoor neemt het aantal banen toe. In Midden-Holland komen er in 2019 en 2020 zo'n 2.700 werknemersbanen bij. Dat brengt eind 2020 het aantal werknemersbanen in deze regio op ruim 83.100. In lijn met de landelijke trend vertraagt het groeitempo; de procentuele banengroei is in 2020 kleiner dan in 2019. Het totaal aantal banen groeit, maar in de ene sector is de groei sterker dan in de andere. In sommige sectoren neemt het aantal banen zelfs licht af. Afbeelding 1.3 geeft een beeld van de sectorale werkgelegenheidsstructuur (exclusief zelfstandigen) in de regio.

Afbeelding 1.3 Werknemersbanen per sector: omvang, aandeel en ontwikkeling
Midden-Holland, 2020



Bron: UWV

Afbeelding 1.3 geeft drie dingen weer.

- De omvang en verdeling van banen van werknemers eind 2020; hoe meer banen, hoe groter de bol.
- De verwachte procentuele groei of krimp in 2020 ten opzichte van 2019; boven de horizontale as is sprake van groei, eronder van krimp.
- Het relatieve belang van een sector voor de regio in 2020; rechts van de verticale as is sprake van oververtegenwoordiging, links van ondervertegenwoordiging. De berekening van de specialisatie-index is als volgt:

$$\frac{\text{aandeel sector (\% in totale werkgelegenheid van de arbeidsmarktregio)}}{\text{aandeel sector (\% in totale werkgelegenheid van Nederland)}}$$

Oververtegenwoordiging komt tot uiting in een indexscore hoger dan 100. Omgekeerd drukt een indexscore lager dan 100 ondervertegenwoordiging uit. Een waarde van 100 betekent dat het aandeel van de sector in de arbeidsmarktregio gelijk is aan het aandeel van diezelfde sector in geheel Nederland.

In Midden-Holland neemt vooral het aantal banen in zorg & welzijn toe. Deze sector is groot en groeit sterk. Ook de detailhandel, ICT, groothandel, bouw en onderwijs dragen serieus bij aan de groei. De ICT kent zelfs relatief de sterkste groei, maar de geringe omvang van deze sector in Midden-Holland zorgt er voor dat het positieve effect op de totale banengroei niet te vergelijken is met dat van zorg & welzijn. In een tweetal sectoren neemt het aantal banen in 2020 af. Openbaar bestuur heeft in Midden-Holland al langer te maken met krimpende werkgelegenheid. Daar komt nu een marginale krimp voor de industrie bij (-0,1%). Het effect van deze twee krimpssectoren op de totale banengroei in Midden-Holland blijft echter beperkt.

De banengroei in Midden-Holland is in 2019 en 2020 vergelijkbaar met het landelijk gemiddelde. Dat geldt niet alleen voor het totaal, maar ook voor veel afzonderlijke sectoren. Er zijn echter ook uitzonderingen. Zo is de werkgelegenheidsgroei in de regionale landbouw, bosbouw & visserij, overige zakelijke diensten, financiële dienstverlening en horeca procentueel gezien sterker dan landelijk. In absolute aantallen is met name de groei in landbouw, bosbouw & visserij en financiële diensten echter zeer gering. Verder groeit de werkgelegenheid in vervoer & opslag in Midden-Holland, terwijl deze landelijk licht afneemt. Het omgekeerde zien we bij openbaar bestuur; hier is landelijk gezien sprake van (beperkte) groei, terwijl de werkgelegenheid in deze sector in Midden-Holland afneemt.

Naast werknemersbanen bestaat de werkgelegenheid ook uit werk voor zelfstandigen. In 2018 telde de arbeidsmarktregio Midden-Holland 24.000 banen van zelfstandigen, vooral in de zakelijke dienstverlening, zorg & welzijn en bouw. Naar verwachting groeit het aantal banen voor zelfstandigen in 2019 en 2020 verder tot zo'n 25.000.

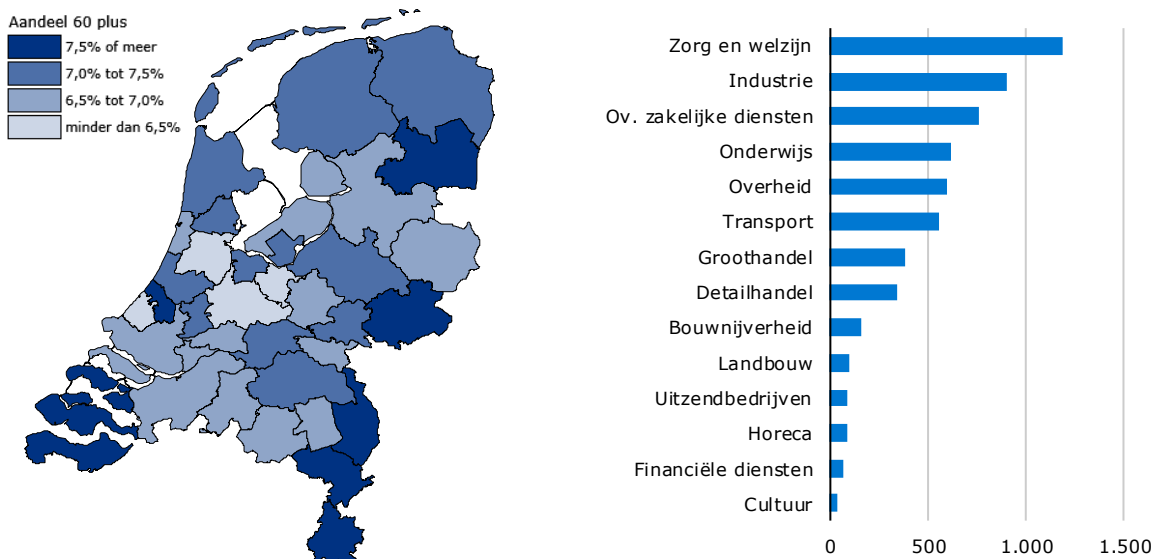
1.4. Vacaturegroei vlakt af

Nu het groeitempo van de economie afneemt, vlakt ook de vacaturegroei enigszins af. In Midden-Holland ontstonden in 2018 12.200 vacatures, 22% meer dan in het jaar ervoor. In 2017 bedroeg de vacaturegroei 18%. Met een banengroei van 1.600 in 2019 en 1.000 in 2020 draagt uitbreidingsvraag beperkt bij aan het totaal aantal ontstane vacatures. Werkgevers stellen echter niet alleen vacatures vanwege groei. Vacatures ontstaan ook doordat personeel naar een andere werkgever vertrekt, tijdelijke contracten eindigen, werknemers met pensioen gaan of (tijdelijk) afwezig zijn in verband met zwangerschap of ziekte. Meer flexibele arbeidscontracten, grote dynamiek en vergrijzing van de beroepsbevolking zorgen op deze manier voor een blijvend hoge vervangingsvraag.

Vooral baanwisselingen creëren vervangingsvraag. De dynamiek op de arbeidsmarkt is conjunctuurafhankelijk en intensiveert in economisch goede tijden. Het aantal baanwisselingen nam de afgelopen jaren dan ook toe. In 2018 werkte volgens het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) in Nederland 12% van de werknemers bij een andere werkgever dan in het jaar ervoor. Voor Midden-Holland zou dat 9.500 baanwisselingen betekenen. Wisseling van werkgever komt vooral voor bij mensen met een flexibele arbeidsrelatie, zoals arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd óf een flexibel aantal uren per week, uitzendwerk of oproepcontracten. Een kwart van de werknemers met een dergelijk contract werkt een jaar later voor een andere werkgever.

Ook vergrijzing veroorzaakt vervangingsvraag. Het recent afgesloten pensioenakkoord zorgt wel tijdelijk voor een dempend effect, maar vergrijzing blijft desondanks een rol spelen op de arbeidsmarkt van Midden-Holland. Afbeelding 1.4 toont het aandeel 60-plussers in werknemersbanen voor 35 arbeidsmarktregio's (links) en het aantal 60-plussers in Midden-Holland naar sector (rechts). Het aandeel 60-plussers in de werkgelegenheid van 7,3% maakt Midden-Holland tot een bovengemiddeld vergrijsde regio. Dit kan de komende jaren leiden tot vervanging van zo'n 6.000 in de regio woonachtige werknemers. Vooral zorg & welzijn, industrie, overige zakelijke diensten, onderwijs, overheid en transport krijgen de komende jaren te maken met vervangingsvraag door pensionering.

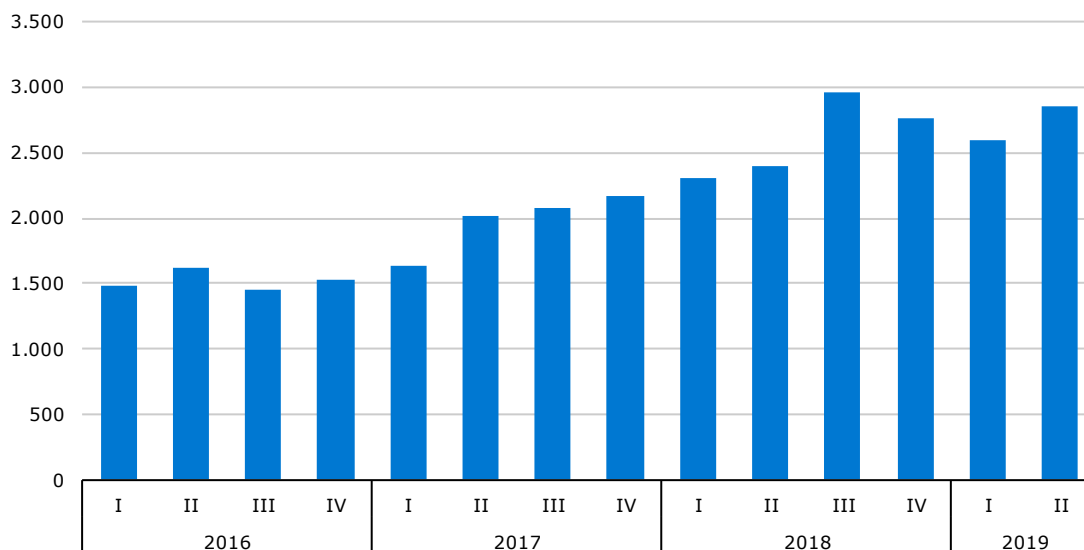
Afbeelding 1.4 Aandeel en aantal 60-plussers in werknemersbanen
35 arbeidsmarktregio's (landkaart) en Midden-Holland naar sector (grafiek), december 2018



Bron: UWW

Steeds meer vacatures staan - voor kortere of langere tijd - open. In Midden-Holland nam het aantal openstaande vacatures sinds het tweede kwartaal van 2016 in drie jaar tijd toe met 77% tot 2.900 in het tweede kwartaal van 2019. Afbeelding 1.5 toont het verloop van de openstaande vacatures per kwartaal in de periode 2016 – medio 2019.

Afbeelding 1.5 Openstaande vacatures
Midden-Holland, 2016 – medio 2019



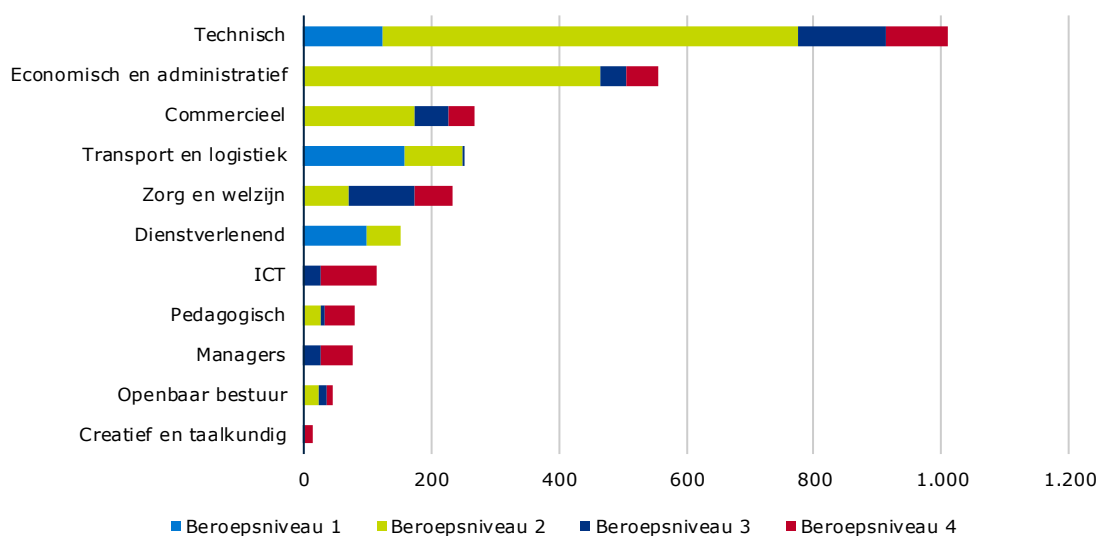
Bron: UWV

Afbeelding 1.6 toont de openstaande vacatures in Midden-Holland medio 2019 naar beroepsklasse en -niveau. De indeling naar beroepsniveau is op basis van de internationale ISCO-classificatie, die vier categorieën kent:

- beroepsniveau 1: eenvoudige routinematige taken, waarvoor elementair of lager onderwijs volstaat;
- beroepsniveau 2: weinig tot middelmatig complexe taken, waarvoor lager of middelbaar onderwijs vereist is;
- beroepsniveau 3: complexe taken, waarvoor middelbaar of hoger onderwijs vereist is;
- beroepsniveau 4: zeer complexe gespecialiseerde taken, waarvoor hoger of wetenschappelijk onderwijs vereist is.

Voor technische beroepen staan in Midden-Holland de meeste vacatures open. Het gaat hier met name om beroepen op beroepsniveau 2, zoals metaalarbeiders, bouwvakkers en elektriciens. Ook voor economische en administratieve beroepen staan veel vacatures open, zoals voor financieel-administratief medewerkers. In de beroepsgroep commerciële beroepen zoeken werkgevers hoofdzakelijk verkoopmedewerkers en callcentermedewerkers. Op beroepsniveau 1 staan vooral veel vacatures open in techniek, transport & logistiek en dienstverlening. Denk hierbij bijvoorbeeld aan hulpkrachten bouw en industrie, horecapersoneel en beroepen als magazijnmedewerker en schoonmaker. In de zorg is het aantal openstaande vacatures verdeeld over beroepsniveaus 2 t/m 4 – vooral voor verzorgende en (gespecialiseerd) verpleegkundige - terwijl in de ICT vooral vacatures bestaan op beroepsniveau 3 en 4. In het laatste geval gaat het met name om specialisten als programmeurs, ontwikkelaars en architecten.

Afbeelding 1.6 Openstaande vacatures naar beroepsklasse en -niveau
Midden-Holland, medio 2019



Bron: UWV

Het aantal openstaande vacatures neemt niet alleen toe doordat er meer vacatures ontstaan, maar ook doordat vacatures steeds moeilijker vervulbaar zijn. Knelpunten in de personeelsvoorziening kunnen het gevolg zijn van mismatch; een verzamelbegrip met vele gezichten. Vanuit werkgeversperspectief zijn er vier typen mismatches te onderscheiden, die vaak in combinatie met elkaar voorkomen.

- **Verticale mismatch.** Het opleidingsniveau sluit niet goed aan bij het gevraagde niveau voor een baan.
- **Horizontale mismatch.** De opleidingsrichting sluit niet goed aan bij de gevraagde richting voor een baan. Deze situatie doet zich bijvoorbeeld voor bij docenten in het voortgezet onderwijs. Tot 2023 blijven er tekorten voor exacte vakken, terwijl er geen of nauwelijks tekorten zijn voor docenten maatschappijleer, aardrijkskunde en geschiedenis.
- **Kennisveroudering.** De kwalificaties van werkenden en werkzoekenden sluiten op een specifiek moment niet meer voldoende aan bij het veranderende werk.
- **Geografische mismatch.** Er zijn specifieke regionale knelpunten waardoor vraag en aanbod niet goed op elkaar aansluiten. Zo bestaan er momenteel vooral tekorten aan basisschoolleraars in de Randstad, terwijl er in noordelijke en oostelijke regio's juist nog relatief veel werkzoekenden per vacature zijn.

De Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling (VDAB) onderscheidt drie mogelijke oorzaken voor knelpuntberoepen. Naast een kwantitatief en kwalitatief tekort aan arbeidskrachten noemt deze organisatie specifieke arbeidsomstandigheden: er zijn voldoende werkzoekenden maar omwille van specifieke arbeidsomstandigheden – werken in ploegen, het loon, ongezond of zwaar fysiek werk, stress - stellen ze zich niet beschikbaar voor vacatures. Ook beeldvorming kan belemmerend werken voor het tot stand brengen van een match. Zo kunnen de soms hardnekkige beelden over leeftijd, motivatie en arbeidsbeperkingen van werkzoekenden een rol spelen.

Midden-Holland heeft te maken met een krappe arbeidsmarkt. Veel werkgevers staan te springen om mensen die aan de slag kunnen. Dat biedt kansen voor grote groepen werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt. Bij het verzilveren van die kansen geldt echter enige urgentie, want de krapte op de arbeidsmarkt gaat ook weer voorbij. Hoewel werkgevers nu veelal acute personeelstekorten hebben, zijn snelle oplossingen niet altijd duurzame oplossingen. De belangrijkste uitdaging op de huidige arbeidsmarkt is misschien we er voor te zorgen dat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt ook in economisch mindere tijden aan de slag komen en blijven. Het volgende hoofdstuk richt zich op de middellange termijn en focust op trends die – naast de conjuncturele schommelingen – de arbeidsmarkt de komende jaren vormgeven.

2. Duurzaam aansluiten op veranderende arbeidsmarkt

Volgens het Centraal Planbureau koelt de Nederlandse economie af om terug te keren naar een standaard groeitempo. Toch houdt de krapte op de arbeidsmarkt aan. Door deze krapte blijft het voor veel werkgevers in Midden-Holland lastig om aan personeel te komen. Voor werkzoekenden betekent dit kansen op werk, ook voor hen die niet direct volledig voldoen aan de eisen van werkgevers.

Het is belangrijk dat de door krapte ontstane kansen voor werkzoekenden nu gegrepen worden, zodat zij (indien nodig met hulp) duurzaam werk vinden. Als de arbeidsmarkt weer ruimer wordt, wordt het namelijk voor mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie weer lastiger om werk te vinden of te behouden. Het kan dan jaren duren voor de krapte zich weer breed voordoet en zij opnieuw aan bod komen. Voor degenen die op dat moment al lang werkloos zijn wordt het zelfs bij toenemende krapte erg lastig om weer werk te vinden.

Het is daarom van belang om niet alleen in te spelen op de huidige krapte, maar er voor te zorgen dat mensen ook voor langere tijd aan het werk blijven. Zo kunnen zij duurzaam deelnemen aan de arbeidsmarkt. Dit is ook essentieel voor werkgevers. Zij hebben behoefte aan een goed opgeleide beroepsbevolking, die voldoende wendbaar en weerbaar is als het even gezit.

2.1. Verschillende trends veranderen arbeidsmarkt

Naast de conjuncturele bewegingen die in hoofdstuk 1 zijn genoemd, beïnvloeden ook structurele ontwikkelingen de arbeidsmarkt in Midden-Holland. Deze paragraaf beschrijft een aantal van deze trends, die sectorbrede effecten teweegbrengen.

Arbeidsmarkt flexibiliseert

Het aandeel vaste banen neemt vanwege de huidige hoogconjunctuur sinds kort weer toe, maar over een langere periode gezien is flexibilisering duidelijk de trend. In 2018 waren er in Nederland bijna 2 miljoen werknemers met een flexibele arbeidsrelatie, zoals een tijdelijk, oproep- of uitzendcontract. Hun aantal nam vanaf 2003 met 878.000 toe. Daarnaast telt Nederland in 2018 bijna 1,1 miljoen zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers). Sinds 2003 nam hun aantal met 440.000 toe. Met flexibele arbeid kunnen werkgevers inspelen op een fluctuerend werkaanbod en vervanging bij ziekte. Ook beperking van risico's en kosten speelt een rol. Flexibele krachten worden soms ingehuurd met het doel ze uiteindelijk vast in dienst te nemen, maar soms ook aangewend in verband met de (specialistische) aard van het werk of als oplossing voor personeelstekorten. De mate van flexibilisering verschilt per beroepsniveau en sector. Het grootste aandeel flexbanen vinden we op de laagste beroepsniveaus. In de bouwsector werken relatief veel flexwerkers, vooral als zzp'er. Tijdens de crisis ging een deel van de werknemers hier noodgedwongen als zzp'er aan de slag, maar in de huidige hoogconjunctuur is dat vaker hun eigen keuze. Een flexibeler arbeidsmarkt doet een groter beroep op flexibiliteit, leervermogen en ondernemerschap van werkenden. Ook gaat deze ontwikkeling gepaard met risico's op het gebied van arbeidsomstandigheden, -verhoudingen en -voorwaarden. Daar over meer in hoofdstuk 8.

Technologische ontwikkelingen veranderen werk

Voortschrijdende automatisering, digitalisering en robotisering zorgen er voor dat oude beroepen verdwijnen, nieuwe beroepen ontstaan en vooral ook dat huidige banen, functies en taken veranderen. Dit speelt in alle sectoren en beroepen. Zo digitaliseren de overheid en de financiële sector hun klantprocessen in hoog tempo. Hierdoor verdwenen al veel administratieve banen. De verschuiving naar online retail leidt daarentegen juist tot banengroei in de logistiek (onder andere voor magazijnmedewerkers en koeriers), callcenters en webshops. Een andere trend is de verschuiving van werk van de bouwplaats naar de industrie, door prefab onderdelen die alleen nog op locatie moeten worden gemonteerd. Er komen ook volledig nieuwe functies bij. Denk aan functies als app-bouwer en 3D-print specialist.

Invloed van vergrijzing verschilt per sector

De beroepsbevolking vergrijst. Er worden gemiddeld minder kinderen geboren, jongeren gaan later werken en mensen werken langer door. De leeftijdsopbouw van het personeelsbestand verschilt per sector. In Midden-Holland zijn vooral in openbaar bestuur, vervoer & opslag en onderwijs relatief veel werknemers 60 jaar of ouder. Deze situatie kan binnen afzienbare tijd voor meer vervangingsvraag zorgen, doordat vak-ervaren personeel met pensioen gaat. Hierdoor ontstaan kansen voor werkzoekenden, maar het kan ook tot personeelstekorten voor werkgevers leiden. Vergrijzing heeft ook op een andere wijze gevolgen voor bepaalde sectoren. Zo moeten steeds minder mensen steeds meer ouderen verzorgen, die bovendien vaak een complexere zorgvraag hebben. En sectoren als de bouw en ICT krijgen te maken met een veranderende vraag. Bijvoorbeeld naar domotica (de integratie van technologie en diensten) om woningen aan te passen, zodat ouderen langer thuis kunnen blijven wonen.

Hogere eisen aan personeel door veranderende klantwensen

De consument verandert. Klanten verwachten meer service en klantgerichtheid en zijn vaak directer in hun communicatie. Aspecten als beleving, sfeer en gastvrijheid worden steeds belangrijker. Onder andere de horeca en detailhandel hebben hiermee te maken. Maar bijvoorbeeld ook de zorg, doordat patiënten (en hun familie) mondiger

worden, of de transportsector doordat chauffeurs vaker direct contact hebben met de eindconsument. Dit stelt hogere eisen aan de sociale en communicatieve vaardigheden van personeel. Verder kiezen consumenten vaker voor het gemak van thuiswinkelen via internet. Dit is ook terug te zien in de ontwikkelingen van verschillende segmenten binnen de detailhandel. Zo gingen de afgelopen jaren onder andere warenhuis V&D en Kijkshop failliet, terwijl Hudson's Bay heeft aangekondigd de vestigingen in Nederland te sluiten. Webwinkels hebben nu nog een klein aandeel in het totaal aantal banen, maar groeien wel fors. Ook worden consumenten zich bewuster van de gevolgen van hun koopgedrag, waardoor ze vaker eisen stellen aan de herkomst van de producten die ze kopen.

Werkgelegenheid verschuift door duurzaamheid en ecologisch bewustzijn

Door de nadruk op duurzaamheid winnen hernieuwbare en schone energiebronnen steeds meer aan terrein. De werkgelegenheid verschuift deels van fossiele brandstoffen naar technologische industrie en installatie van bijvoorbeeld zonnepanelen, slimme meters en laadpalen voor elektrische auto's. Ook in de horeca, land- en tuinbouw en handel houden bedrijven rekening met de toenemende vraag naar duurzame (lokale) producten en diensten. Dit kan invloed hebben op de eisen die aan personeel worden gesteld.

Globalisering creëert en kost banen

Globalisering houdt in dat nationale grenzen vervagen. Hierdoor raken landen en hun economieën steeds meer met elkaar verweven. Dit geldt zeker voor een open economie als de Nederlandse. Zo steken zowel producten als arbeidskrachten vaker de grenzen over. Veel producten zijn door de toenemende concurrentie goedkoper geworden. Globalisering levert banen op voor bijvoorbeeld (lucht)havenpersoneel, magazijnmedewerkers en vrachtwagenchauffeurs. Het kan echter ook Nederlandse banen kosten doordat werkzaamheden op een andere plek worden uitgevoerd (offshoring). Alhoewel dit proces onomkeerbaar lijkt zijn er momenteel tegenbewegingen zichtbaar op het gebied van globalisering, zoals het handelsconflict tussen Amerika en China en de Brexit.

2.2. Trends beïnvloeden eisen aan werkenden

De vorige paragraaf beschreef verschillende trends die de arbeidsmarkt veranderen. Deze paragraaf geeft aan wat het effect hiervan is op de eisen die aan werkenden worden gesteld.

Goed aanpassingsvermogen belangrijkste vaardigheid

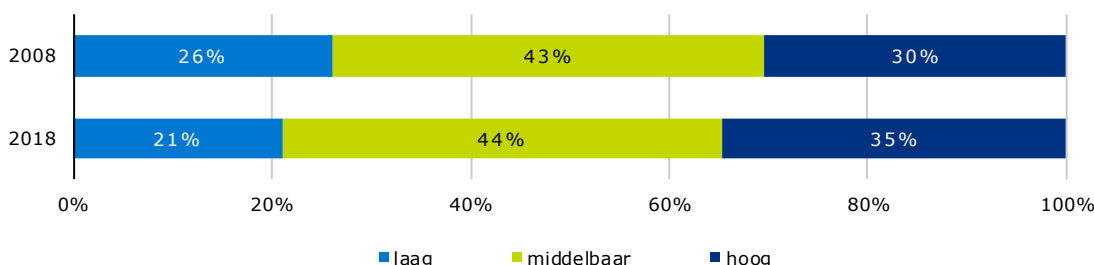
De discussie over de invloed van voornoemde trends op werk gaat vaak over hoeveel en welke banen verdwijnen. En soms ook over welke nieuwe functies ontstaan. Maar het effect op bestaande banen is misschien nog wel veel groter. Taken en benodigde competenties veranderen al heel lang binnen veel beroepen en dit zal in de toekomst zo blijven. Dit betekent dat bijna alle werkenden en werkzoekenden te maken krijgen met veranderende eisen die aan hen gesteld worden. Een goed aanpassingsvermogen kan daarom weleens de belangrijkste vaardigheid van de toekomst zijn.

Opleidingsniveau neemt toe

Volgens het CBS daalde landelijk tussen 2008 en 2018 het aandeel van laagopgeleiden in de werkzame beroepsbevolking. Het aandeel van middelbaar opgeleiden slonk eveneens, maar veel minder sterk. Bij hoogopgeleiden is juist een duidelijke toename zichtbaar. Afbeelding 2.1 geeft deze verschuiving weer voor Midden-Holland. Ook in Midden-Holland neemt het aandeel van laagopgeleiden de afgelopen tien jaar duidelijk af en dat van hoogopgeleiden toe. Bij middelbaar opgeleiden blijft het aandeel min of meer gelijk. Het gemiddelde opleidingsniveau neemt dus per saldo toe. Bovendien verschuift het opleidingsniveau ook binnen beroepen, bijvoorbeeld van mbo-niveau 2 naar niveau 3 of zelfs 4. Daarbij werkt een deel van de middelbaar opgeleiden in banen waarvoor een lager opleidingsniveau wordt gevraagd. Op die manier verdringen zij een deel van de laagopgeleiden. Dit speelt sterker in tijden van laagconjunctuur.

Afbeelding 2.1 Aandelen opleidingsniveaus in werkzame beroepsbevolking

Midden-Holland, 2008 en 2018



Bron: CBS

Meer interactieve en analytische taken

Ook het soort taken verandert. Het CPB geeft aan dat interactieve en analytische taken de afgelopen jaren steeds belangrijker werden. Het aantal banen met handvaardige of routinetaken neemt juist af, doordat veel taken geautomatiseerd worden. In de landbouw bijvoorbeeld is er minder vraag naar handvaardige taken. En bij

administratief werk op lager tot middelbaar niveau verdwenen veel routinetaken. Door voortschrijdende automatisering is de kans groot dat deze ontwikkeling zich doorzet.

Belangrijke vaardigheden van nu en morgen

Door al deze ontwikkelingen verandert de vraag naar vaardigheden van werknemers. Afbeelding 2.2 toont veelgenoemde vakoverstijgende (toekomstige) vaardigheden: digitale vaardigheden, samenwerken (buiten het eigen vakgebied), probleemoplossend vermogen, servicegerichtheid en wendbaarheid. Ook voor relatief eenvoudige werkzaamheden worden deze vaardigheden steeds belangrijker. Zo vraagt de inzet van nieuwe technologieën als e-health, domotica en zorgrobots in de zorgsector meer van de technologische en ICT-vaardigheden van medewerkers. Het wordt dus steeds belangrijker dat mensen hun kennis en vaardigheden op peil houden. De importantie van een leven lang ontwikkelen als sleutel voor duurzame inzetbaarheid wordt dan ook door veel partijen terecht benadrukt.

Afbeelding 2.2 Voorbeelden van vakoverstijgende vaardigheden van nu en morgen Nederland



Bron: UWV

Belang van kennis

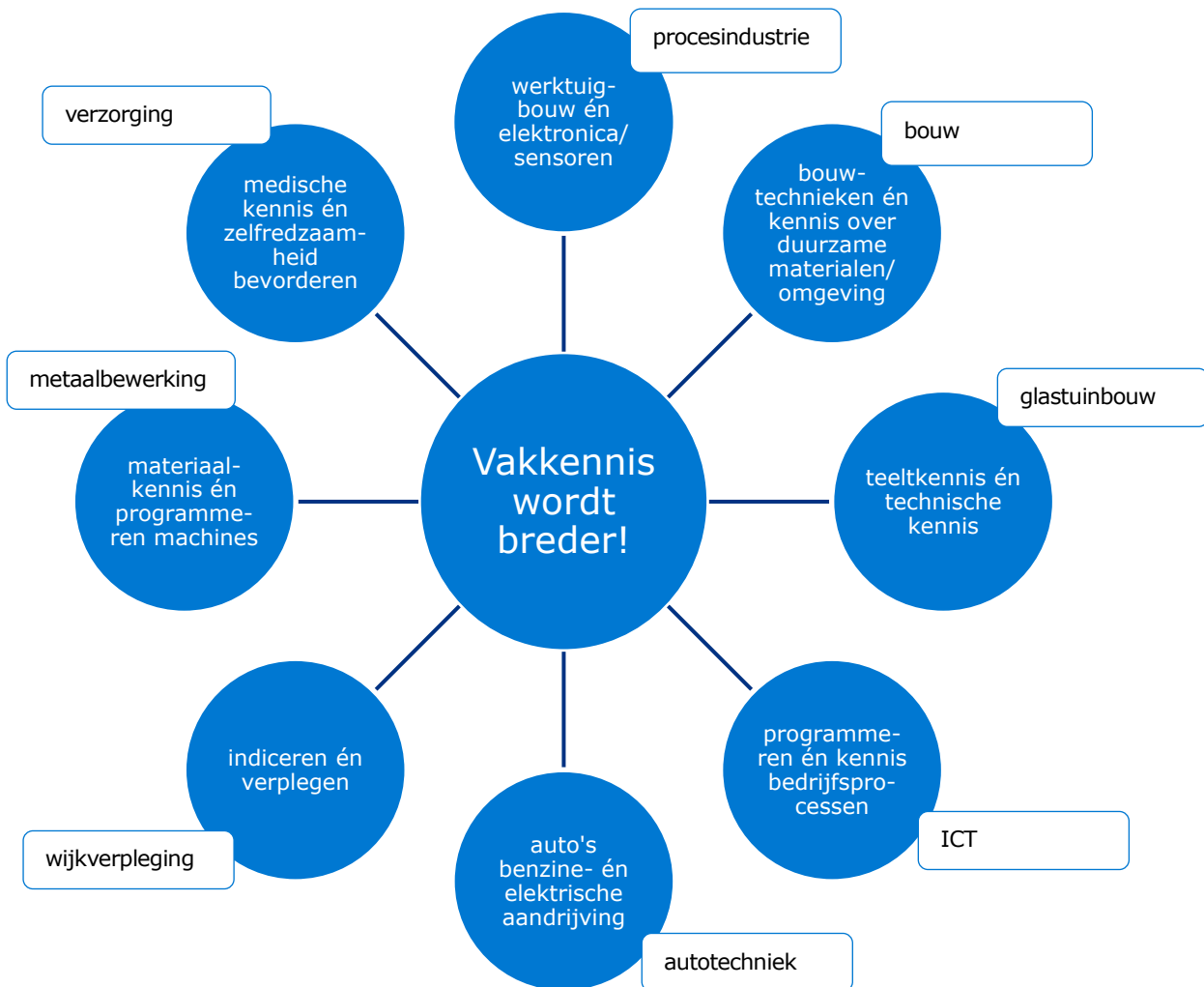
Bij het bespreken van (toekomstige) vaardigheden wordt vaak gesteld dat het belang van parate kennis en specifieke vaardigheden afneemt, omdat alle informatie door de digitale mogelijkheden toch al direct opgezocht kan worden. Volgens Kirschner, Meester en Bergsen moet de *beschikking* over kennis, via bijvoorbeeld internet, echter niet worden verward met het *bezit* van kennis. Zij geven aan dat kennis juist steeds belangrijker wordt om de waarde (betrouwbaarheid, bruikbaarheid, etcetera) van enorme hoeveelheden beschikbare informatie te beoordelen. Wanneer je al iets weet over het onderwerp, verbind je daar gemakkelijker nieuwe informatie aan. Hoe meer kennis je hebt, hoe meer je kunt leren. Generieke competenties zoals sociale vaardigheden, flexibiliteit, creativiteit en ondernemerschap zijn daarom weliswaar belangrijk, maar hun nut is beperkt als ze niet worden ingezet in combinatie met een gedegen basis van specifieke kennis en vaardigheden.

2.3. Aanhoudende tekorten in onder andere techniek, ICT, zorg en onderwijs

De vorige twee paragrafen beschreven verschillende trends en hun invloed op de eisen die aan werkenden worden gesteld. De kwalificaties van werkzoekenden sluiten niet altijd op deze (veranderende) eisen aan. Hierdoor kunnen werkgevers met personeelstekorten blijven kampen voor bepaalde beroepen, ook als de arbeidsmarkt in Midden-Holland op enig moment als geheel ruimer wordt. Deze paragraaf werkt de zogeheten mismatch uit voor de techniek, ICT, zorg en onderwijs. Hier liggen kansen voor werkzoekenden. Ook in andere sectoren kunnen voor bepaalde

beroepen tekorten blijven bestaan als de arbeidsmarkt over zijn hoogtepunt is. Zo kan bijvoorbeeld de sterke vergrijzing in de transport zorgen voor een grote vervangingsvraag doordat personeel met pensioen gaat. Afbeelding 2.3 geeft voor een aantal branches weer welke kennis en vaardigheden belangrijk zijn in de toekomst. Over het algemeen wordt er steeds meer gevraagd naar bredere expertise. Tegelijkertijd blijft ook vakkennis in de toekomst cruciaal.

Afbeelding 2.3 Belangrijke toekomstige kennis en vaardigheden voor aantal branches Nederland



Bron: UWV

Komende jaren goede arbeidsmarktperspectieven voor veel technische opleidingen

De krapte in veel technische beroepen blijft de komende jaren aanhouden. Dit heeft te maken met:

- **Vergrijzing.** De komende jaren gaan veel technische vakmensen met pensioen.
- **Te weinig instroom** in technische opleidingen, vooral op het mbo. Dit hangt deels samen met het beeld dat veel mensen van het werken in technische beroepen hebben. Bovendien leek een technische opleiding door de vele ontslagen tijdens de crisis voor jongeren minder aantrekkelijk. En vooral in de bouw daalde het aanbod van trajecten in de beroepsbegeleidende leerweg (bb) tijdens de crisis fors, waardoor minder jongeren een technische opleiding konden doen.
- **Groeiende rol techniek.** Techniek speelt op steeds meer terreinen een belangrijke rol. Bijvoorbeeld bij de energietransitie, installatie van laadpalen voor elektrische auto's en domotica (smart homes), om ouderen langer thuis te laten wonen of energie te besparen.
- De **veranderende eisen** die aan werknemers gesteld worden. Zo is er toenemende behoefte aan mensen die interdisciplinair kunnen samenwerken aan complexe vraagstukken, binnen een continu veranderende context en veranderende technologie.

Box 2.1. Personeelstekorten door energietransitie

Om het Klimaatakkoord Parijs te realiseren wordt de komende jaren ingezet op een aantal doelen.

- Energiebesparing door woningen en bedrijven **energiezuiniger** te maken.
- Overstappen van fossiele brandstoffen op duurzame en **hernieuwbare energiebronnen**. Het aantal banen bij bedrijven die fossiele brandstoffen, olie en gas produceren krimpt sinds 2014. Bij bedrijven die hernieuwbare energie produceren groeit het aantal banen juist, vooral in de zonne- en windenergie. Om te voorkomen dat mensen werkloos

worden en werkgevers geen personeel kunnen vinden, is het belangrijk dat werkgevers en werknemers tijdig overleggen om van-werk-naar-werk trajecten te realiseren.

- **Circulair bouwen** door bouwmaterialen te hergebruiken.

Door deze ontwikkelingen stijgt de vraag naar personeel in duurzame energiebronnen. Bijvoorbeeld naar ingenieurs, juristen en consultants voor windmolens en (mbo-)monteurs voor zonnepanelen, slimme meters en laadpalen voor elektrische auto's. Er is ook meer vraag naar technici en ICT'ers op mbo- en hbo-niveau voor het bouwen en onderhouden van nieuwe installaties en het aanpassen en/of isoleren van gebouwen. Op dit moment zijn er al personeelstekorten voor veel van deze functies.

Bron: UWV, Installatiebranche. Factsheet arbeidsmarkt, Amsterdam, mei 2018.

De meeste technici werken in de industrie. Over de langere termijn groeit het aantal banen in deze sector minder dan gemiddeld of treedt er zelfs krimp op. Door de hogere arbeidsproductiviteit zijn er immers steeds minder mensen nodig om dezelfde productie te realiseren. Toch bestaan ook hier tekorten. Zeker in de industrie kunnen beroepen en de eisen aan werknemers namelijk snel veranderen. Hierbij speelt technologie een belangrijke rol, maar ook maatschappelijke ontwikkelingen zoals de klimaatdoelstellingen. Door technologie kunnen routinematige banen verdwijnen. Maar ondersteunende technologie kan ook de fysieke belasting voor werkenden verminderen en kansen creëren voor werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt. Afbeelding 2.4 geeft een overzicht van veel voorkomende veranderingen in industriële beroepen.

Afbeelding 2.4 Ontwikkeling in industriële beroepen in beeld Nederland



Bron: UWV

ROA onderzocht de arbeidsmarktontwikkelingen naar opleiding en beroep tot 2022. Volgens ROA hebben werkgevers in de techniek in ieder geval tot 2022 te maken met grote knelpunten in de personeelsvoorziening. Naar verwachting zijn de knelpunten het grootst voor elektriciens/elektromonteurs, (elektrotechnisch) ingenieurs en technici bouwkunde/natuur. De arbeidsmarktperspectieven voor de meeste technische opleidingen zijn in Midden-Holland dan ook redelijk tot (zeer) goed. Alleen voor de hoofdrichting mbo techniek niveau 2/3 typeert ROA het perspectief als matig.

Blijvende tekorten aan hoogopgeleide ICT'ers

Op dit moment is de arbeidsmarkt in Midden-Holland zeer krap voor ICT-beroepen. Veel werkgevers ervaren problemen om aan personeel te komen. Aangezien ICT-werkzaamheden in alle sectoren voorkomen, heeft vrijwel elke sector dus te maken met dit wervingsprobleem. Bijna vier op de tien ICT'ers werkt binnen de sector informatie en communicatie. Daarnaast werken veel ICT'ers in de zakelijke dienstverlening, bij de overheid en in de financiële dienstverlening. Er zijn vooral moeilijk vervulbare vacatures voor ICT-beroepen op de hogere beroepsniveaus, zoals softwareprogrammeurs in specifieke talen, testers en securityspecialisten.

De ICT groeit door de toenemende digitalisering van (klant)processen bij veel bedrijven en organisaties. Het belang van security in de ICT neemt toe door cybercrime en de complexere ICT-infrastructuur. Onder invloed van maatschappelijke druk en nieuwe privacywetgeving (AVG) wordt ook de bescherming van gegevens steeds belangrijker voor bedrijven.

In de ICT speelt zich een duidelijke kwalitatieve mismatch af. Ondanks de grote personeelstekorten zijn er nog steeds werkzoekende ICT'ers met een uitkering. Dit komt deels doordat zij relatief vaak laag en middelbaar opgeleide generalisten zijn, terwijl er zoals gezegd vooral vraag is naar hoger opgeleide specialisten. Bovendien is het in de ICT heel belangrijk om specifieke, up-to-date kennis en ervaring te hebben. Gevraagde competenties veranderen in hoog tempo. Er is meer vraag naar mensen met goede communicatieve vaardigheden, die interdisciplinair kunnen samenwerken, inzicht hebben in bedrijfsprocessen en klantwensen kunnen vertalen naar ICT-oplossingen en -producten.

De tekorten aan hoogopgeleide ICT'ers zijn voorlopig nog niet opgelost. ROA verwacht tot 2022 (zeer) grote knelpunten in de personeelsvoorziening voor software- en applicatieontwikkelaars en databank- en netwerkspecialisten. Het aantal studenten informatica stijgt de laatste jaren, maar die toename is onvoldoende om de tekorten op te lossen. Bijkomend probleem is dat er een grote behoefte bestaat aan ICT-docenten op hbo-instellingen en universiteiten. De toekomstige arbeidsmarktkansen voor mbo'ers die nu starten met een ICT opleiding verschillen tussen de niveaus. SBB typeert de toekomstige kans op werk in Midden-Holland als voldoende voor de opleidingen tot ICT-beheerder (niveau 4) en matig voor medewerker beheer ICT (niveau 3). Voor de medewerker ICT op niveau 2 is het perspectief gering. Voor de ICT geldt dus bij uitstek dat arbeidsmarktperspectief sterk gerelateerd is aan onderwijsniveau.

Zorgvraag stijgt en eisen aan personeel veranderen

In de zorg zijn er momenteel vooral personeelstekorten voor zorgprofessionals op mbo-niveau 3 en hoger. Bijvoorbeeld voor verzorgenden ig, algemeen en gespecialiseerd verpleegkundigen, wijkverpleegkundigen, woonbegeleiders in de gehandicaptenzorg, operatieassistenten, medisch specialisten zoals SEH-artsen en bedrijfsartsen. Alle beschikbare bronnen duiden voor de komende jaren op blijvende wervingsproblemen. Voor de echte tekortberoepen in de zorg is een gerichte opleiding noodzakelijk.

Door de vergrijzing stijgt de vraag naar zorg. Naast demografische ontwikkelingen is de zorg erg gevoelig voor overheidsbeleid. Zo maakt het kabinet financiële middelen vrij om de kwaliteit van zorg in verpleeghuizen te verbeteren, oplopend tot structureel € 2,1 miljard per jaar in 2021. Verpleeghuizen besteden deze middelen bijvoorbeeld aan extra medewerkers, scholing van personeel en inzet van technologie. Verder stijgt de vraag naar zorg door nieuwe medische behandelingen en mogelijkheden: aanbod creëert vraag.

Ook in de zorg veranderen de eisen die aan personeel worden gesteld.

- De zorgvraag wordt **complexer**. Dit hangt samen met een kortere opnameduur, toename van oudere patiënten in ziekenhuizen en verschuiving van taken naar huisartsenpraktijken en de thuiszorg. Omdat mensen ouder worden en langer thuis blijven wonen, wordt de zorgbehoefte in de thuiszorg bovendien zwaarder. Ook neemt het aantal verstandelijk gehandicapten met een zware indicatie toe.
- De **rol van wijkverpleegkundigen** verandert. Ze voeren niet alleen directe zorgtaken uit, maar moeten ook de benodigde zorg indiceren en organiseren, de eigen regie en zelfredzaamheid van cliënten versterken en een stimulerende, signalerende en coachende rol aannemen.
- **Technologische innovatie** komt geleidelijk op gang. Box 2.2 beschrijft een aantal van deze ontwikkelingen en het effect op werken in de zorg.

Box 2.2. Invloed van technologie op de zorg

Technologische ontwikkelingen in de zorg richten zich nu nog vaak op interne werkprocessen en het contact met cliënten, zoals het raadplegen van cliëntgegevens en het maken van online afspraken. Maar ook steeds meer zorgwerkgevers zijn bezig met het invoeren van domotica en e-health.

Door de vergrijzing en het nieuwe beleid om wonen en zorg te scheiden, hebben meer ouderen een aangepaste woning nodig. Hierdoor kunnen zij langer thuis blijven wonen. Domotica (of smart homes) kan hierbij helpen, door installaties en systemen in woningen te automatiseren en aan te passen op de wensen van de bewoners.

Voorbeelden hoe domotica er voor zorgt dat mensen langer thuis kunnen blijven wonen:

- sensoren schakelen licht, verwarming en (brandgevaarlijke) apparatuur automatisch in en uit wanneer mensen naar bed gaan of het huis verlaten;
- bewegingsmelders geven een signaal af wanneer iemand gedurende een bepaalde tijd niet beweegt;
- alarmknoppen zijn verbonden met een intercom of video-observatie;
- via beeldbellen kan een zorgverlener (of ander persoon) een situatie op afstand gemakkelijker inschatten.

Daarnaast kan zorgtechnologie mensen helpen zelf hun gezondheid te monitoren. Bijvoorbeeld met apparatuur waarmee patiënten hun eigen hartslag, bloeddruk of glucosegehalte kunnen meten. Verder biedt 3D-printen steeds meer mogelijkheden, zoals het printen van bloedvaten, botten of op maat gemaakt gips.

Door al deze technologische ontwikkelingen ontstaan nieuwe functies als 3D-printoperators, programmeurs van e-healthprogramma's en digi-coaches. Ook de competenties en taken van reguliere zorgmedewerkers veranderen. Zij moeten bijvoorbeeld rekenmodellen inzetten bij diagnostiek en data interpreteren uit zelfmeetapparatuur. Technologie in de zorg kan de administratieve last en daarmee de werkdruk verlagen, maar ook zorgen voor meer complexiteit en stress in het werk.

Bronnen: UWV (mei 2018), Installatiebranche. Factsheet arbeidsmarkt; UWV (maart 2019), Zorg. Factsheet arbeidsmarkt.

SBB schat de toekomstige kansen op werk in voor studenten die nu beginnen met een mbo-opleiding in de zorg. Deze kansen zijn in Midden-Holland ruim voldoende tot goed na afronding van veel zorgopleidingen op mbo-niveau 3 en 4. Naast directe zorgberoepen zoals verzorgende ig en mbo-verpleegkundige, geldt dit ook voor medisch-technische beroepen zoals audiciens en allround medewerker optiek/opticien.

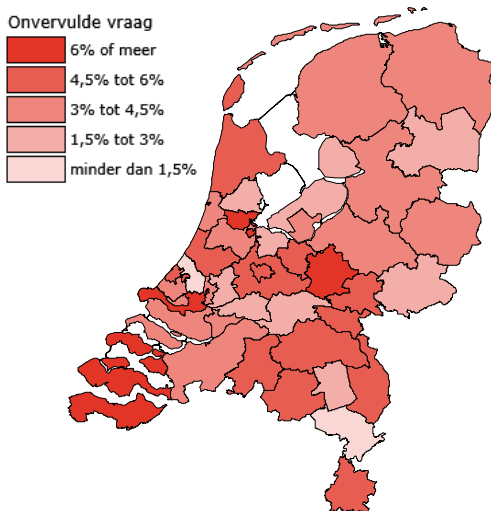
Ook voor gediplomeerde hbo'ers van de opleidingen verpleegkunde, verloskunde, mondzorgkunde en optometrie & audiologie zijn de perspectieven goed. Hetzelfde geldt voor de academische opleidingen tandheelkunde, geneeskunde en farmaceutische wetenschappen. Voor een deel van deze opleidingen geldt een numerus fixus.

Ondanks banenkrimp tekorten in onderwijs

De werkgelegenheid in het onderwijs wordt vooral bepaald door demografische ontwikkelingen. Voor de komende jaren wordt landelijk een afnemend aantal leerlingen en studenten verwacht in het primair onderwijs, voortgezet onderwijs, mbo en hbo. Hierdoor daalt het aantal banen. Alleen in het wetenschappelijk onderwijs stijgt naar verwachting het aantal banen.

Ondanks de banenkrimp in het onderwijs zijn er de komende jaren (toenemende) tekorten voor een aantal beroepen. Een belangrijke oorzaak is het relatief sterk vergrijsde personeelsbestand in het onderwijs. Wanneer deze medewerkers met pensioen gaan, zorgt dit voor een grote vervangingsvraag. Daarnaast nam het aantal pabostudenten de afgelopen jaren af. Dit komt onder andere door de strengere toelatingseisen en het afgenomen maatschappelijk aanzien van de leraar en de door velen als beperkt beschouwde perspectieven op het gebied van salariering en carrièreontwikkeling.

Afbeelding 2.5 Prognose onvervulde vraag primair onderwijs als percentage van werkgelegenheid Nederland en arbeidsmarktregio's, 2023



Door deze ontwikkelingen loopt het tekort aan basisschoolleraars de komende jaren sterk op. Om te bepalen hoe groot deze tekorten per regio worden, raamt CentERdata de onvervulde vraag als percentage van de werkgelegenheid. Afbeelding 2.5 toont deze prognoses voor 2023. In 2023 zijn er nog slechts twee regio's met een onvervulde vraag van minder dan 1,5%. Er zijn ook al regio's met een onvervulde vraag van meer dan 6,0%. Van de vier grote steden springen Amsterdam (8,9%) en Rotterdam (7,2%) er uit. In Midden-Holland loopt het tekort in 2023 op tot 2,8%. Ook na 2023 nemen de tekorten aan basisschoolleraars in alle regio's verder toe, in elk geval tot 2028. Net als nu, blijft de druk gedurende deze periode het grootst in de Randstad. Ook ROA geeft aan zeer grote knelpunten te verwachten in de personeelsvoorziening voor leerkrachten basisonderwijs.

Bron: CentERdata (2018), Toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel po, vo en mbo 2018-2028

In het voortgezet onderwijs zijn er de komende jaren vooral tekorten voor docenten exacte (bijvoorbeeld wiskunde, natuurkunde en scheikunde) en taalkundige vakken (bijvoorbeeld klassieke talen, Duits en Nederlands). Voor het mbo zijn de tekorten moeilijker te voorspellen. Er zijn geen specifieke lerarenopleidingen en er is meer uitwisseling tussen onderwijs en beroepspraktijk. Wel wordt aangenomen dat er parallellen zijn met het voortgezet onderwijs. Ook ROA geeft in de prognoses tot 2022 aan grote tot zeer grote knelpunten te verwachten in de personeelsvoorziening voor docenten voortgezet onderwijs algemene en beroepsgerichte vakken. ROA voorziet overigens ook voor docenten hoger onderwijs & hoogleraren grote knelpunten.

De beschreven mismatches in deze paragraaf bieden kansen voor werkzoekenden. Als beleidsmakers werkzoekenden willen ondersteunen bij het benutten van deze kansen, dan is het zinvol te beschikken over een goede analyse van het beschikbare aanbod. Het volgende hoofdstuk gaat daarom dieper in op het beschikbare arbeidspotentieel in Midden-Holland. Het beschrijft in hoeverre werkzoekenden met hun kennis, vaardigheden en werkervaring (kunnen) aansluiten bij de eisen en wensen van werkgevers.

3. Onbenut arbeidspotentieel afgeroomd

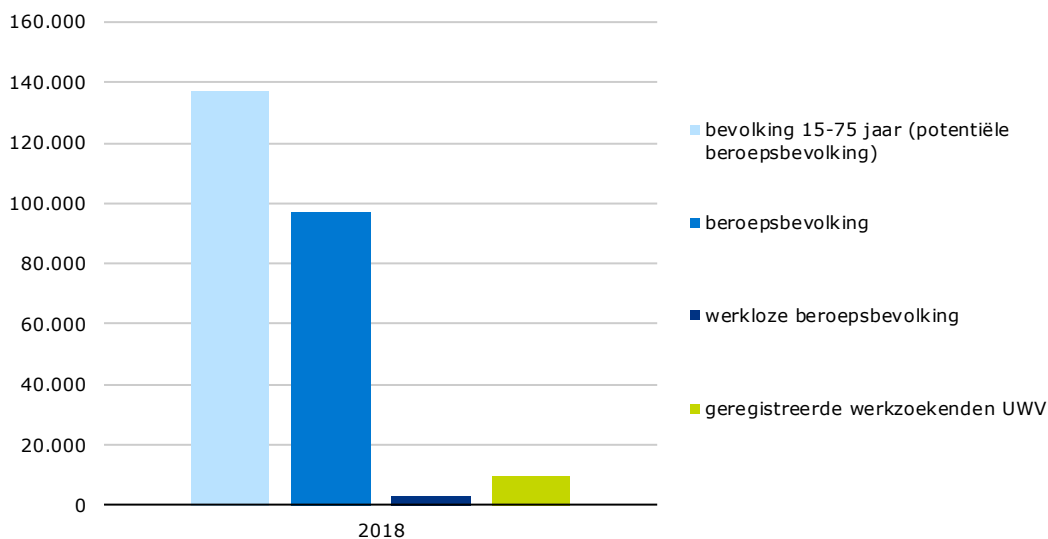
In Midden-Holland zijn steeds meer mensen aan het werk. De werkloosheid is historisch gezien laag en ook het breder geformuleerde onbenut arbeidsaanbod neemt af. In de komende vier hoofdstukken wordt onderzocht hoe groot het (onbenutte) arbeidsaanbod in de regio is en hoe dat aanbod er uitziet.

In dit hoofdstuk staan de omvang, participatie en beschikbaarheid van het arbeidspotentieel centraal. Voor deze analyse wordt gebruik gemaakt van (beroeps)bevolkingscijfers van het CBS. Aansluitend gaan de volgende drie hoofdstukken dieper in op de arbeidskenmerken van drie specifieke groepen werkzoekenden. Met name wordt gekeken naar leeftijd, opleidingsniveau en beroep, op basis van het bestand Geregistreerde Werkzoekenden UWV (GWU). Hoofdstuk 4 behandelt werkzoekenden met een werkloosheidsuitkering (WW). Vervolgens gaat hoofdstuk 5 over werkzoekenden in de bijstand en besteedt hoofdstuk 6 aandacht aan werkzoekenden met een arbeidsbeperking.

3.1. Beroepsbevolking neemt toe, werkloosheid neemt af

Afbeelding 3.1 geeft een globaal beeld van de verhoudingen in Midden-Holland tussen de omvang van de (potentiële) beroepsbevolking, de werkloze beroepsbevolking en de geregistreerde werkzoekenden bij UWV. Voor de omvang van het arbeidsaanbod vormt de **potentiële beroepsbevolking** het uitgangspunt. Dat is de totale bevolking van 15 tot 75 jaar. In 2018 betreft het in Midden-Holland 137.000 personen. Daarvan vormen 97.000 mensen de **beroepsbevolking**. Het overgrote deel van de beroepsbevolking werkt, als werknemer of als zelfstandige. In Midden-Holland is de **werkende beroepsbevolking** in de jaren na de crisis toegenomen tot 94.000 in 2018. De **werkloze beroepsbevolking** is in dezelfde periode gedaald tot circa 3.000. Box 3.1 gaat in op de werkloosheidsdefinitie die hier achter zit.

Afbeelding 3.1 Bevolking 15 tot 75 jaar, werkloze en werkzoekende beroepsbevolking
Midden-Holland, 2018



Bron: CBS en UWV

Voor de arbeidsmarkt is van belang dat er naast de werkloze beroepsbevolking nog een veelvoud aan onbenut arbeidsaanbod is waarmee werkgevers in hun personeelsbehoefte kunnen voorzien. Het CBS gebruikt hiervoor de term onbenut arbeidspotentieel. Het onbenut arbeidspotentieel bestaat uit personen zonder betaald werk, opgeteld bij personen die in deeltijd werken en meer zouden willen en kunnen werken (onderbenutte deeltijdwerkers). Paragraaf 3.2 gaat dieper in op de kenmerken van deze groep. Een andere benadering is het bestand Geregistreerde werkzoekenden UWV (GWU). Dit bevat werkzoekenden met een uitkering (WW, Wajong, WGA, WAO of bijstand), maar ook personen zonder uitkering die zich als werkzoekende op werk.nl hebben ingeschreven. In paragraaf 3.4 wordt een uitgebreidere introductie van het GWU gegeven.

Groeitempo (potentiële) beroepsbevolking zwakt af

Het aanbod op de arbeidsmarkt neemt in 2019 en 2020 nog toe. De potentiële beroepsbevolking in Midden-Holland groeit in 2019 en 2020 door tot ruim 142.000 mensen. Dat is een beperkte toename van ongeveer een half procent per

jaar. Het groeitempo neemt af in vergelijking met 2018. Dit komt vooral door de vergrijzing, waardoor het aandeel ouderen in de bevolking toeneemt.

Box 3.1. Wat is werkloosheid?

Als over werkloosheid en werklozen wordt gesproken heeft iedereen wel een idee waar het over gaat. Die ideeën komen echter niet altijd overeen met elkaar en dat kan tot spraakverwarring leiden. De een noemt iedereen werkloos die in principe kan werken, maar dat nu niet doet. Anderen bedoelen met werklozen iedereen die een WW-uitkering heeft of iedereen in de bijstand, of gebruiken nog een andere afbakening. Dat maakt een groot verschil.

Regio in Beeld volgt bij het gebruik van de term werkloosheid de internationale definitie van het CBS die gebaseerd is op de richtlijnen van de International Labour Organization (ILO). Met werklozen wordt dan de werkloze beroepsbevolking bedoeld. Die is gedefinieerd als:

- de bevolking van 15 tot 75 jaar;
- zonder betaald werk;
- die actief (in de afgelopen vier weken) naar betaald werk heeft gezocht;
- én direct (binnen twee weken) beschikbaar is voor betaald werk.

Deze duidelijk afgebakende definitie maakt dat werkloosheidscijfers van verschillende jaren en van verschillende gebieden onderling vergelijkbaar zijn. De keerzijde van de ILO-definitie is dat het een zeer strikte definitie betreft. De spraakverwarring ontstaat vooral door de korte termijnen die in deze definitie worden gehanteerd voor 'direct' en 'actief'. Daardoor worden veel mensen zonder betaald werk niet als werkloze geteld, terwijl ze dat in hun eigen beleving (en die van anderen) wel zijn. Met het bredere begrip onbenut arbeidspotentieel komt het CBS tegemoet aan dit verschil tussen telling en beleving van werkloosheid. Het onbenut arbeidspotentieel omvat naast de werkloze beroepsbevolking - volgens de strikte definitie - ook andere groepen mensen van 15 tot 75 jaar die betaald werk zoeken of daar beschikbaar voor zijn. Afbeelding 3.2 geeft een overzicht van die groepen.

Ook het groeitempo van de beroepsbevolking zwakt af, maar ligt wel hoger dan de bevolkingsgroei. Eind 2020 komt de beroepsbevolking in Midden-Holland uit op bijna 103.000 mensen. Dat de beroepsbevolking sterker groeit dan de bevolking komt door een hogere bruto arbeidsparticipatie. Dat wil zeggen dat een groter deel van de potentiële beroepsbevolking actief is op de arbeidsmarkt, dus betaald werk heeft of daar actief naar zoekt en daar ook direct voor beschikbaar is.

Arbeidsparticipatie in Midden-Holland kan nog omhoog

In Midden-Holland loopt de bruto participatiegraad licht op tot 72% in 2020. Dit percentage ligt een procentpunt boven het landelijk gemiddelde. Vooral vrouwen en ouderen participeren steeds meer op de arbeidsmarkt. Ook neemt het gemiddelde opleidingsniveau toe (zie afbeelding 2.1) en een hoger opleidingsniveau gaat gepaard met een hogere participatiegraad.

De bruto arbeidsparticipatie in Midden-Holland kan verder omhoog door nog meer mensen te bewegen om zich actief op de arbeidsmarkt te begeven. De meeste ruimte daarvoor ligt bij laagopgeleiden; de groep mensen met een diploma op maximaal mbo-niveau 1. In 2018 is de bruto arbeidsparticipatie van deze groep in Midden-Holland 53%, tegenover 52% landelijk. De participatie van laagopgeleiden ligt in Midden-Holland een stuk lager dan het regionaal gemiddelde van 71% en ook beduidend lager dan de bruto arbeidsparticipatie op middelbaar (76%) en hoog (84%) opleidingsniveau.

Verhoging van de bruto arbeidsparticipatie betekent in principe dat er meer aanbod op de markt komt. Dat is op zichzelf positief in tijden van krapte, maar alleen als dat aanbod ook past - of passend te maken is - bij de vraag. Afbeelding 1.6 in paragraaf 1.4 geeft een beeld van de regionale vacaturemarkt naar gevraagd niveau. Voor bijna 70% van de vacatures in Midden-Holland wordt ISCO-beroepsniveau 1 (eenvoudige routinematige taken) of 2 (weinig tot middelmatig complexe taken) gevraagd. Dit zijn grotendeels vacatures voor technische beroepen (zoals hulpkracht in bouw of industrie en assemblagemedewerker, beroepen in transport & logistiek (waaronder vrachtwagenchauffeur, lader/losser en vakkenvuller) en dienstverlenende beroepen (bijvoorbeeld keukenhulp, medewerker bediening horeca en schoonmaker).

3.2. Grote diversiteit in onbenut arbeidspotentieel

De potentiële beroepsbevolking bestaat uit verschillende groepen, die variëren in hun arbeidsmarktpositie: hebben ze werk, zoeken ze werk, zijn ze beschikbaar voor werk? Het speelt hierbij geen enkele rol of iemand een uitkering heeft of niet. Het eerste onderscheid is of mensen wel of geen betaald werk hebben. De groep die geen betaald werk heeft wordt verder onderscheiden naar de mate waarin men recent gezocht heeft naar betaald werk en de mate waarin men direct beschikbaar is voor de arbeidsmarkt. Afbeelding 3.2 laat voor 2018 zien hoe groot deze verschillende groepen in Midden-Holland zijn. In de vorige editie van Regio in Beeld is deze figuur ook gebruikt, maar de aantallen van nu zijn niet zonder meer vergelijkbaar met die van toen. Ditmaal heeft CBS namelijk regionaal maatwerk geleverd, terwijl sommige regionale aantallen destijds geschat werden op basis van landelijke verhoudingen.

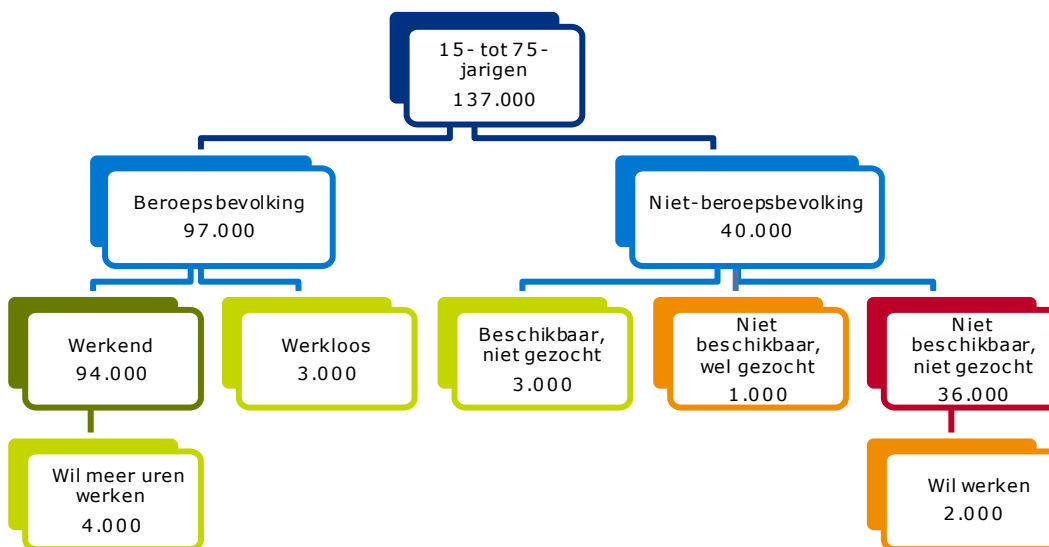
Van de potentiële beroepsbevolking in Midden-Holland heeft 69% betaald werk. Een ander deel, ongeveer een kwart, is niet beschikbaar voor werk en heeft daar recent ook niet naar gezocht. Hiervoor zijn uiteenlopende redenen, sommige inherent aan de gehanteerde leeftijdsgrenzen. Veel jongeren volgen na hun 15e bijvoorbeeld nog jaren onderwijs en veel ouderen zijn al een tijdje met pensioen voordat ze 75 worden. Bij 25- tot 65-jarigen speelt relatief vaak ziekte of

arbeidsongeschiktheid mee. Verder werken 25- tot 45-jarigen, voornamelijk vrouwen, vaak niet omdat ze zorgtaken hebben voor het gezin of huishouden. Een klein deel van deze groep geeft aan wel open te staan voor werk.

Verder zijn er groepen die geen betaald werk hebben, maar wel recent hebben gezocht en/of direct beschikbaar zijn. Samen met werkenden die aangeven dat ze nog wel meer uren willen werken vormen zij het **onbenut arbeidspotentieel**. In totaal gaat het dan in Midden-Holland om 11.000 personen. Hiervan kunnen de werkenden die meer uren willen werken en de groepen zonder werk die wel direct beschikbaar zijn waarschijnlijk het snelst en gemakkelijkst aan de slag komen, al dan niet met ondersteuning. Dit zijn de lichtgroene blokken in afbeelding 3.2. Voor de twee kleinere groepen die niet direct beschikbaar zijn, maar wel recent hebben gezocht of in ieder geval openstaan voor werk, is vermoedelijk meer tijd en ondersteuning nodig. Dit zijn de oranje blokken in de afbeelding. Net als het CBS onderscheiden we het blok 'Wil werken' (maar niet beschikbaar en niet gezocht) hier wel apart, maar tellen het niet mee in het aantal onbenut arbeidspotentieel.

Ten opzichte van 2017 is de potentiële beroepsbevolking in Midden-Holland licht gegroeid. Daarbinnen is het aantal werkenden sterker gegroeid en de werkloosheid duidelijk afgenomen. Andere groepen uit het onbenut arbeidspotentieel hebben ook voordeel van de gunstige conjunctuur, maar dat voordeel is niet gelijk tussen hen verdeeld. Voor een deel van deze mensen blijven extra inspanningen nodig om ze aan werk te helpen en te houden. Daarnaast zijn er ook personen die wel werk hebben, maar desondanks een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt vertegenwoordigen. Het is dus belangrijk ook aandacht te besteden aan duurzaamheid van werk, zowel bij nieuwe als bestaande banen.

Afbeelding 3.2 Binding van potentiële beroepsbevolking met de arbeidsmarkt
Midden-Holland, 2018



Bron: CBS maatwerk op verzoek van UWV, april 2019

Een eerste voor werkgevers interessante groep van onbenut arbeidspotentieel bestaat uit de 3.000 **werklozen** in de beroepsbevolking van Midden-Holland. Deze groep wordt kleiner. Individuele werkgevers kunnen ook geholpen zijn door werkenden die bij andere werkgevers actief zijn aan te trekken, maar voor de arbeidsmarkt als geheel biedt dit geen oplossing. De personeelsvraag verschuift in dit geval slechts.

Naast werknemers van andere bedrijven en werklozen, vormen ook eigen werknemers die aangeven **meer uren te willen werken** interessant potentieel voor werkgevers. In Midden-Holland betreft dit 4.000 personen. Voor het overgrote deel gaat het om deeltijdwerkers. Sinds 2014, toen het economisch herstel inzet, slinkt deze groep. Door de krapte op de arbeidsmarkt kunnen meer mensen hun wens voor meer uren realiseren binnen hun bestaande baan of in een nieuwe baan. Landelijk gezien is bij laag en middelbaar opgeleiden die wens iets groter dan bij hoogopgeleiden. Het aandeel deeltijdwerkers verschilt sterk per sector. Gemiddeld is 55% van alle banen in Nederland een deeltijdbaan. Het aandeel deeltijdbanen is het kleinst in de bouw (21%), en het grootst in zorg & welzijn (81%), horeca (76%) en onderwijs (65%). Er zijn dus vooral in deze laatste drie sectoren mogelijkheden om uren uit te breiden en zo personeelstekorten te verminderen. In de horeca werken wel relatief veel scholieren en studenten met een kleine bijbaan. Het is de vraag in hoeverre zij meer uren kunnen en willen werken.

Een andere groep bestaat uit personen die aangeven **wel beschikbaar** te zijn, maar **niet recent hebben gezocht** naar werk. Dit zijn in Midden-Holland circa 3.000 personen. Denk bijvoorbeeld aan mensen die door langdurige werkloosheid ontmoedigd zijn geraakt om actief werk te zoeken. Door de sterke groei van het aantal banen en vacatures wordt deze categorie snel kleiner. En als laatste zijn er dan nog hun tegenhangers, de mensen die **niet direct beschikbaar** zijn, maar desondanks **wel werk** zoeken. Deze groep telt in Midden-Holland circa 1.000 personen. Mogelijk kunnen zij alsnog toetreden tot de arbeidsmarkt wanneer hun omstandigheden veranderen (en zij bijvoorbeeld

hun opleiding afronden of herstellen van kortdurende ziekte) of ze beter worden gefaciliteerd (bijvoorbeeld wat betreft kinderopvang of vervoer).

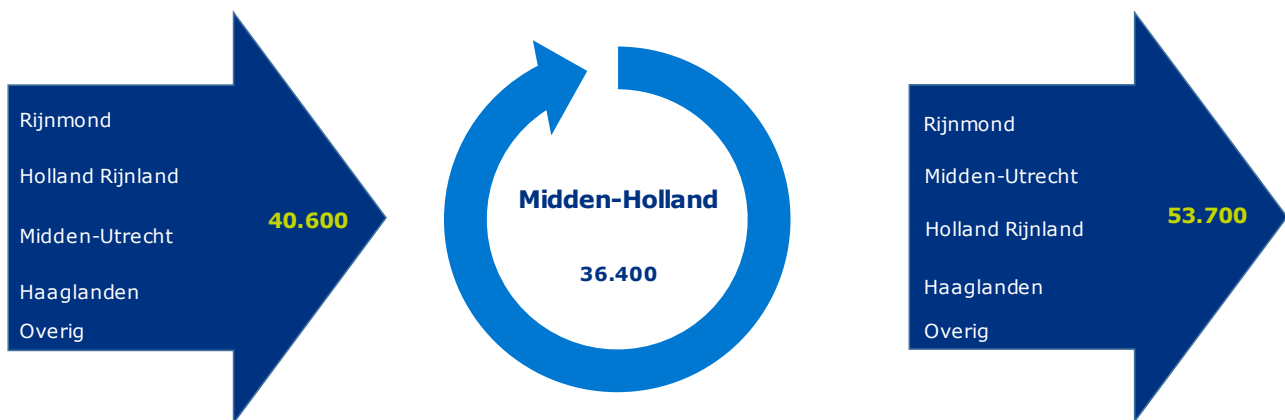
Al met al geeft afbeelding 3.2 een aardige indruk van de omvang en diversiteit van verschillende groepen op de arbeidsmarkt, al moet aangetekend dat de afronding op duizendtallen in deze relatief kleine arbeidsmarktregio cijfermatig slechts een globaal beeld oplevert. Bovendien zegt de afbeelding nog weinig over de aansluiting van het onbenutte arbeidspotentieel op de vraag van de arbeidsmarkt. Voor die gewenste verdieping is aanvullende informatie nodig en die is te vinden in het GWU-bestand van UWV. Na een korte introductie over het GWU in paragraaf 3.4 wordt het GWU in de hoofdstukken 4, 5 en 6 uitgebreider geanalyseerd.

3.3. Inkomende en uitgaande pendel

Naast het potentiële arbeidsaanbod uit de eigen bevolking kent een regio ook nog uitwisseling van arbeid met andere regio's. Arbeidsmarkten werken zo over regiogrenzen heen. Als mensen in de ene regio wonen en in een andere regio gaan werken is er sprake van pendel. Als de woon- of werkregio net over de landsgrens ligt noemen we dat grensarbeid en grenspendel. Pendel – al dan niet over de landsgrenzen – telt niet mee in de beroepsbevolkingcijfers van een regio, maar heeft wel invloed op het feitelijke aanbod van arbeid in een regio. Inkomende pendel vergroot het aanbod en uitgaande pendel verkleint het aanbod. In de praktijk treden in- en uitgaande pendel tegelijkertijd op. Als mensen besluiten te verhuizen, dan valt dat onder de noemer migratie en worden ze meegeteld in de omvang van de bevolking en beroepsbevolking van de regio waar ze naartoe verhuizen. Dat geldt in principe ook voor arbeidsmigranten die zich tijdelijk in het land vestigen en statushouders die in Nederland verblijven (meer over hen in paragraaf 5.3). Het vergroten of verkleinen van pendelstromen wordt soms gezien als beleidsinstrument om tekorten of overschotten van arbeid te verkleinen.

Het is goed om bestaande pendelstromen in beeld te hebben. Afbeelding 3.3 geeft een indruk van de pendelstromen voor Midden-Holland aan de hand van CBS-gegevens, eind 2017. Van de werknemers die in Midden-Holland wonen, werkt 40% in de eigen arbeidsmarktregio. Dus 60% - 53.700 mensen – werkt buiten Midden-Holland. Deze relatief grote uitgaande pendel (of hoog 'negatief pendelsaldo') is een belangrijk kenmerk van de arbeidsmarktregio. Sterker: van alle arbeidsmarktregio's in Nederland kent alleen het aangrenzende Zuid-Holland Centraal een groter aandeel uitgaande pendel (69%). De vier grootste pendelstromen in Midden-Holland gaan naar Rijnmond, Holland Rijnland, Midden-Utrecht en Haaglanden. Dit zijn dezelfde regio's van waaruit de grootste stromen Midden-Holland binnenkomen. In totaal pendelen er ongeveer 40.600 werknemers van buiten de regio naar Midden-Holland. Binnen de regio heeft alleen centrumgemeente Gouda een bescheiden inkomend pendelsaldo. Bij de overige gemeenten is de uitgaande pendel dus groter dan de inkomende pendel. Dit geldt met name voor Krimpenerwaard.

Afbeelding 3.3 Werknemers naar woon- en werkregio, binnenlandse pendel
Midden-Holland, december 2017



Bron: CBS, StatLine, Banen van werknemers naar woon- en werkregio (2019)

3.4. Geregistreerde werkzoekenden UWV

Vanuit de behoefte en wettelijke taak om de arbeidsmarkt transparant te maken heeft UWV het GWU-cijfer ontwikkeld. Net als onbenut arbeidspotentieel van CBS probeert het GWU een zo groot mogelijk deel van het niet benutte arbeidsaanbod in beeld te brengen. CBS en UWV gebruiken daarvoor ieder hun eigen methodiek en eigen gegevensbronnen. Daarmee bieden ze complementaire informatie, die echter niet zonder meer aan elkaar te koppelen is. Dit betekent onder meer dat niet aan te geven is wie van het GWU in welk blok van afbeelding 3.2 zit. Personen met eenzelfde soort uitkering kunnen een verschillende arbeidsmarktpositie hebben. Het GWU biedt meer detailinformatie over mensen uit de potentiële beroepsbevolking die staan ingeschreven bij UWV. In box 3.2 staat GWU preciezer omschreven.

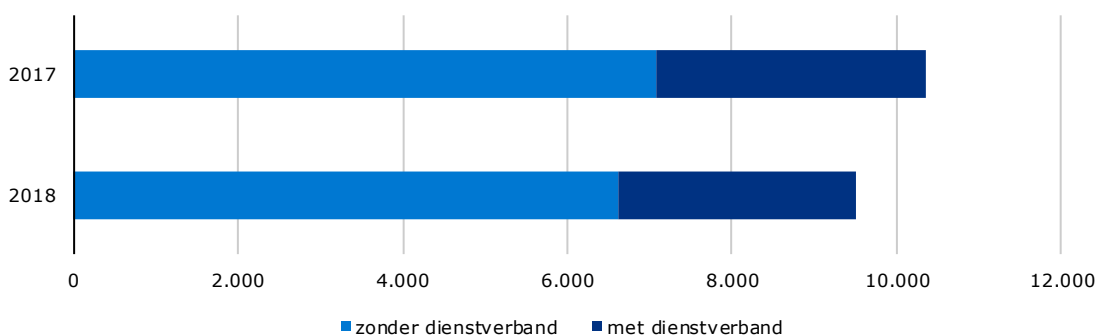
Box 3.2. Geregistreeerde Werkzoekenden UWV (GWU)

Sinds medio 2018 publiceert UWV gegevens over het aantal geregistreeerde werkzoekenden bij UWV. Dit zijn personen met een WW-, bijstands-, Wajong-, WGA- of WAO-uitkering die dienstverlening ontvangen van UWV of gemeenten, en/of een actief cv op werk.nl hebben. Het GWU maakt een onderscheid naar personen met dienstverband en personen zonder dienstverband. Het cijfer komt tot stand door een koppeling van diverse UWV-systemen, waardoor het cijfer altijd met ongeveer 3 maanden vertraging beschikbaar is. De meest actuele GWU-cijfers zijn opgenomen in de regionale publicatie Regionale Maandcijfers Arbeidsmarktinformatie, maar tevens beschikbaar via https://www.werk.nl/werk_nl/arbeidsmarktinformatie/tabellen. Op deze pagina is ook een uitgebreide toelichting over het GWU-cijfer beschikbaar.

In Midden-Holland staan eind 2018 in totaal 9.700 werkzoekenden geregistreeerd bij UWV. Ten opzichte van een jaar eerder is het GWU met bijna 700 personen afgenomen, een daling van 7% die sterker is dan de gemiddelde landelijke afname van 4%. Meer dan twee derde (6.600) van deze werkzoekenden heeft geen dienstverband en iets minder dan een derde (3.100) wel. Afbeelding 3.4 laat zien dat groepen met en zonder dienstverband allebei zijn afgenomen. Van het deel GWU met dienstverband was het op het moment van schrijven nog niet mogelijk te zien hoeveel zij werken.

Afbeelding 3.4 Geregistreeerde werkzoekenden UWV, met en zonder dienstverband

Midden-Holland, december 2017 en december 2018



Bron: UWV

De drie grootste groepen in het GWU (met en zonder dienstverband) zijn mensen die bij UWV geregistreeerd staan op grond van de werkloosheidswet (WW), de participatiewet (bijstand), of omdat ze een arbeidsbeperking hebben (met een uitkering Wajong, WIA of WAO). Eind december 2018 gaat het in Midden-Holland om 2.450 personen met een WW-uitkering, 3.930 bijstandsgerechtigden en 1.970 personen met een arbeidsbeperking. Deze drie groepen verschillen duidelijk van elkaar als het gaat om arbeidsmarktkenmerken. Daarom worden ze in de volgende drie hoofdstukken apart behandeld.

4. Dynamiek in WW-bestand

Het aantal mensen met een WW-uitkering is de afgelopen jaren fors afgenomen. Toch werden in Nederland in juni 2019 nog 242.660 WW-uitkeringen verstrekt. Waarom zijn dat er nog zoveel als werkgevers staan te springen om personeel en er gesproken wordt over krapte op de arbeidsmarkt? Hiervoor zijn verschillende oorzaken. Een deel van de WW'ers werkt, al dan niet gedeeltelijk. Bovendien is er altijd sprake van frictiewerkloosheid, de tijdelijke werkloosheid die optreedt tussen twee banen. Daarnaast speelt ook structurele werkloosheid een rol. Hiervan is sprake wanneer vraag en aanbod structureel niet op elkaar aansluiten. Tot slot wordt het WW-bestand vooral gekenmerkt door veel dynamiek.

4.1. Deel WW'ers werkt

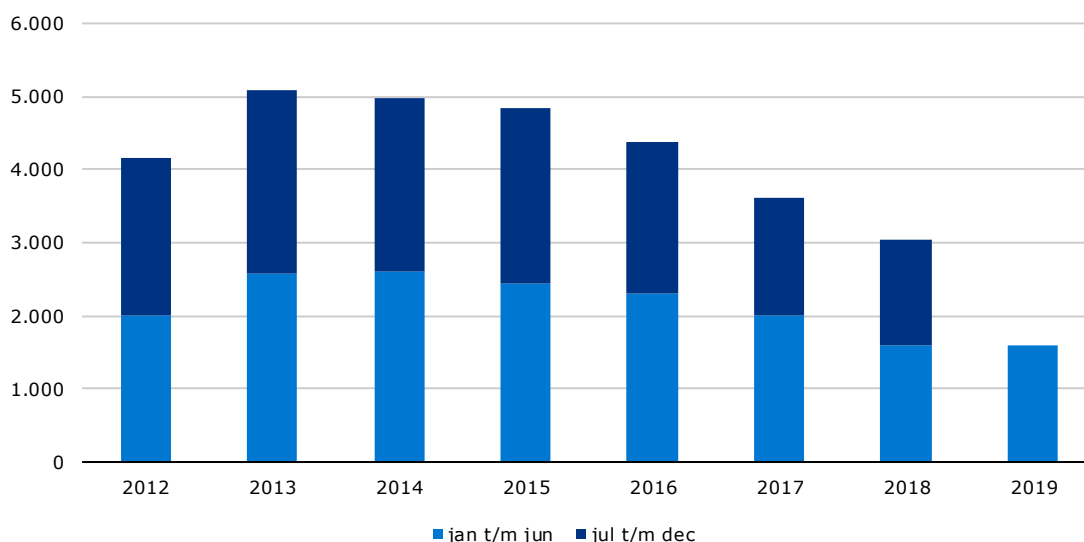
Het aantal WW-uitkeringen daalt al sinds 2016. In vergelijking met juni 2016, toen er 4.120 WW-uitkeringen werden uitgekeerd lag het aantal verstrekte WW-uitkeringen in juni 2019 in Midden-Holland met 2.310 zo'n 44% lager. Verwacht wordt dat dit aantal in de loop van 2019 verder blijft afnemen, om vervolgens in 2020 te stabiliseren. UWV voorziet in Midden-Holland zowel eind 2019 als eind 2020 zo'n 2.200 WW-uitkeringen.

Dynamiek in de WW

UWV meet het aantal WW-uitkeringen aan het eind van elke maand. Eind juni 2017 bedroeg het aantal verstrekte WW-uitkeringen 3.630. Een jaar later was dit cijfer gedaald tot 2.790. Achter deze standcijfers gaat een dynamiek schuil van nieuwe en beëindigde WW-uitkeringen (instroom en uitstroom). In een jaar tijd zijn 3.460 WW-uitkeringen beëindigd en kwamen er 3.030 nieuwe WW-uitkeringen bij. De WW'ers van vandaag, zijn dus voor het merendeel niet de WW'ers van een jaar geleden.

Bovendien is een groot deel van de mensen met een WW-uitkering is ook (gedeeltelijk) aan het werk. Wanneer een WW'er werk vindt, maar daarmee minder inkomen genereert dan de hoogte van de WW-uitkering, blijft een aanvullend recht vanuit de WW – en daarmee de WW-uitkering – bestaan. Daarnaast blijft het WW-recht na werkherhvatting nog een periode van drie maanden doorlopen. Sinds de Wet werk en zekerheid (Wwz) wordt het recht op WW namelijk met een terugwerkende kracht van drie maanden vastgesteld. Iemand die net een nieuwe baan heeft gevonden kan daarom nog een lopend WW-recht hebben, terwijl er feitelijk geen betaling meer plaatsvindt. Ook kan iemand twee parttime banen hebben gehad en uit een van die twee banen werkloos zijn geworden. Samengevat: niet iedereen in de WW is geheel werkloos.

Afbeelding 4.1 Instroom in de WW
Midden-Holland, 2012-2019



Bron: UWV

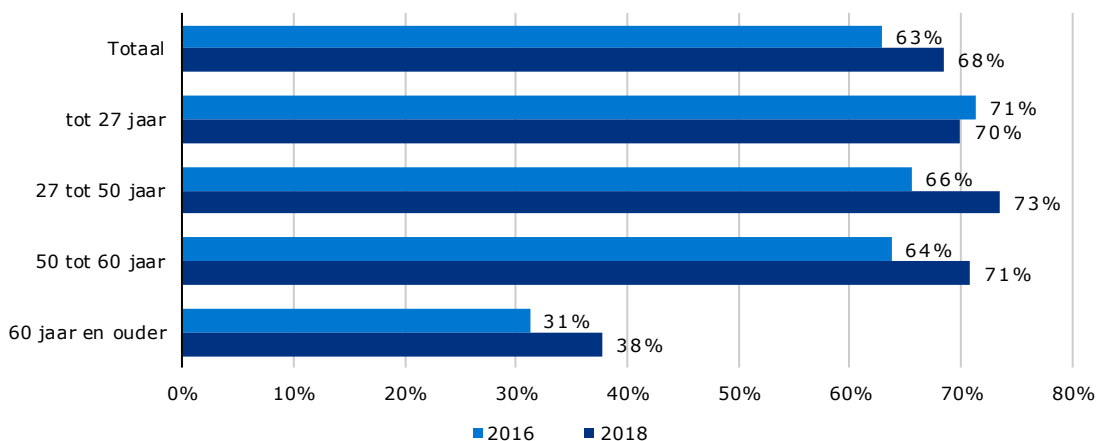
Meer WW'ers vinden werk

Het aandeel WW'ers dat uitstroomde naar werk nam de afgelopen jaren toe. Van de personen die in de eerste helft van 2018 uit de WW stroomden in Midden-Holland, waren bijna zeven op de tien (68%) uiterlijk een maand na beëindiging van de WW-uitkering aan het werk. In de eerste helft van 2016 lag de uitstroom naar werk nog 5 procentpunt lager.

Wat opvalt in afbeelding 4.2, is dat met uitzondering van de klasse van 60 jaar en ouder de uitstroom naar werk tussen de verschillende leeftijdscategorieën onderling niet veel verschilt. De laatste jaren is de uitstroom naar werk in de leeftijdsklassen van 50 tot 60 jaar en 60 jaar en ouder het sterkst toegenomen. Hierbij speelt vermoedelijk de krapte op de arbeidsmarkt een rol, waardoor werkgevers eerder bereid zijn om ook oudere werkzoekenden aan te nemen. Desalniettemin blijft de uitstroom naar werk van 60-plussers nog altijd sterk achter in vergelijking met de overige leeftijdsgroepen. Dit heeft deels te maken met het feit dat sommige 60-plussers tijdens hun WW-uitkering de pensioengerechtigde leeftijd bereiken.

Afbeelding 4.2 Uitstroom naar werk vanuit de WW

Midden-Holland, 1e helft 2016 en 1e helft 2018



Bron: UWV

4.2. WW'er kortste afstand tot arbeidsmarkt

Zoals gezegd werden er eind juni 2019 in Midden-Holland 2.310 WW-uitkeringen verstrekt. Omdat iemand meerdere WW-rechten kan hebben, is het aantal personen dat een WW-uitkering ontvangt lager. Dit aantal bedroeg in juni 2019 in Midden-Holland 2.260; in december 2018 waren dat nog 2.450 personen.

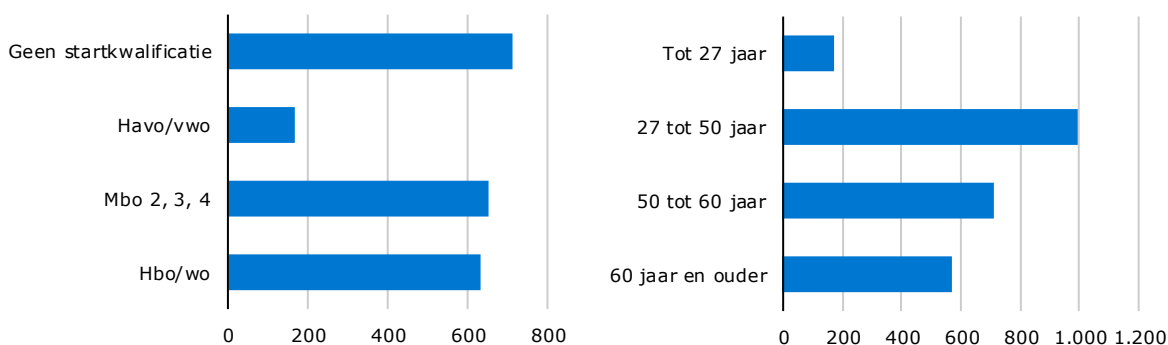
Het restant van deze paragraaf beschrijft op basis van het GWU de situatie van december 2018, omdat daardoor een vergelijking kan worden gemaakt met bijstandsgerechtigden naar opleidingsniveau, leeftijd en beroep. Zoals reeds vermeld aan het begin van dit hoofdstuk zijn sommige WW'ers (geheel of gedeeltelijk) aan het werk en daarom niet verder beschikbaar voor werkgevers. Eind 2018 hadden vier van de tien personen met een WW-uitkering in Midden-Holland inkomsten uit arbeid. Van alle uitkeringsontvangers hebben WW-gerechtigden in het algemeen de kortste afstand tot de arbeidsmarkt.

WW'er vaak middelbaar of hoger opgeleid en vaak 50-plus

Het aandeel werkzoekenden met een WW-uitkering dat niet beschikt over een startkwalificatie (maximaal een diploma op mbo-niveau 1) bedroeg in Midden-Holland in december 2018 in totaal 33%. Deze groep heeft het lastig op de arbeidsmarkt. Het algemene beroepsniveau in Nederland neemt toe: voor steeds meer functies worden steeds hogere eisen aan werkenden gesteld. Dit betekent overigens niet dat er voor de groep WW'ers zonder startkwalificatie geen kansen op werk zijn, maar veel van deze werkzoekenden komen (al dan niet via een uitzendbureau) terecht in ongeschoolde en tijdelijke arbeid zonder al teveel perspectief. Een ruime meerderheid (67%) van de mensen met een WW-uitkering heeft dus een opleiding op mbo-niveau 2 of hoger. Bijna drie van de tien (29%) hebben zelfs een opleiding op hbo- of wetenschappelijk niveau afgerond.

Ruim de helft (52%) van alle WW-uitkeringen in Midden-Holland werd in december 2018 verstrekt aan personen van 50 jaar of ouder. Door de toegenomen levensverwachting en stijgende AOW-leeftijd is een steeds groter wordend aandeel van de WW-populatie bovendien zelfs 60 jaar of ouder. In december 2018 bedroeg dat aandeel 23%. Deze groep maakt zo een substantieel deel uit van de WW-populatie en is, net als de jongere WW-gerechtigden, sollicitatieplichtig. In paragraaf 4.1 werd al geconstateerd dat de uitstroom naar werk onder 60-plussers laag ligt, maar hier zit wel degelijk nog arbeidspotentieel dat direct inzetbaar is om de huidige krapte op de arbeidsmarkt te verlichten.

Afbeelding 4.3 Geregistreeerde werkzoekenden UWV met WW-uitkering naar opleidingsniveau en leeftijd
Midden-Holland, december 2018



Bron: UWV

Veel WW'ers ingeschreven voor administratieve beroepen

In de top 10 van beroepen waarvoor de meeste personen met een WW-uitkering in Midden-Holland staan ingeschreven, komen veel beroepen met een administratief karakter voor. In deze beroepen is de afgelopen jaren onder de werkende beroepsbevolking een duidelijke verschuiving gaande van de lagere en middelbare naar de hogere beroepsniveaus. Vooral het aantal werkende secretariael medewerkers, boekhoudkundig medewerkers en receptionisten & telefonisten is de laatste jaren fors gekrompen. Het wekt dan ook geen verbazing dat deze beroepen in afbeelding 4.4 terug te vinden zijn. De kansen op werk voor mensen met een administratieve achtergrond zijn niet rooskleurig. Uit een recente analyse van UWV kwam naar voren dat de opleiding bol-3 bedrijfsadministratie de minst kansrijke studierichting op mbo-niveau is. Er zijn wel vacatures, maar het aanbod van werkzoekenden blijft onverminderd groot. Er is namelijk ook veel instroom vanuit opleidingen voor deze functies.

Afbeelding 4.4 Top 10 Geregistreeerde werkzoekenden met WW-uitkering naar beroep van inschrijving
Midden-Holland, december 2018

Beroep	Aantal
Totaal	2.450
Productiemedewerkers	120
Financieel-administratief medewerkers	100
Ondersteunende secretariële medewerkers	100
Receptionisten en telefonisten	80
Magazijn- en expeditiemedewerkers	70
Managers verkoop en marketing	60
Commercieel medewerkers binnendienst	50
Schoonmakers in kantoren en bedrijven	40
Verkoopmedewerkers detailhandel mode	30
Office managers	30

Bron: UWV

De huidige krapte op de arbeidsmarkt en het hoge aantal moeilijk vervulbare vacatures maken dat werkgevers extra inspanningen moeten verrichten om vacatures ingevuld te krijgen. Anderzijds staan er ook in Midden-Holland nog veel mensen langs de kant. Kennis, opleiding en werkervaring van werkzoekenden komen namelijk lang niet altijd een-op-een overeen met functie-eisen. Voor werkzoekenden kan oriëntatie op werk in een ander beroep of in een andere sector dan voorheen zinvol zijn. WW'ers beschikken vaak niet alleen over recente, maar ook jarenlange werkervaring. Hierin hebben ze veel kennis en vaardigheden opgedaan, waardoor ze ook interessante kandidaten zijn voor functies waaraan ze in eerste instantie niet gedacht hebben. Voor acht functies die momenteel niet of minder kansrijk zijn op de arbeidsmarkt heeft UWV kansrijke(re) alternatieven inzichtelijk gemaakt in de notities *Overstapberoepen*. Behalve voor werkzoekenden geldt ook voor werkgevers dat ze vaak zelf veel kunnen doen om een vacature ingevuld te krijgen. Net zoals voor werkzoekenden alternatieve functies in beeld zijn gebracht, inventariseerde UWV 24 oplossingen die door werkgevers in de praktijk worden toegepast om vacatures in te vullen. Een van die oplossingen is bijvoorbeeld het omscholen van werkzoekenden.

Box 4.1. Scholingsproject WW

In samenwerking met assurantiekantoor Heilbron uit Reeuwijk (in het verleden bekend onder de naam Sucsez Groep) werft het Werkgeversservicepunt Midden-Holland al sinds 2014 ieder jaar WW'ers die interesse hebben om als financieel specialist aan de slag te gaan. In het verleden nam ook de Algemene Nederlandse Bond voor Ouderen (ANBO) deel aan

dit project en was de werving met name gericht op 50-plussers, maar anno 2019 is deze focus losgelaten. Werkzoekenden die aan het gestelde profiel voldoen (onder meer tenminste mbo werk- en denkniveau) krijgen vanaf medio september de gelegenheid om met behoud van uitkering en op kosten van de werkgever het voor vrijwel alle financiële beroepen verplichte Wft-diploma te behalen. Na afronding van hun opleiding worden zij als adviseur zorgverzekeringen ingezet om de traditionele eindejaarsdrukte in goede banen te helpen leiden. De behaalde kwalificatie verschaft hen echter ook na afloop van het tijdelijke contract bij Heilbron een betere arbeidsmarktpositie, waarmee duurzame werkherhvatting een flinke stap dichterbij komt.

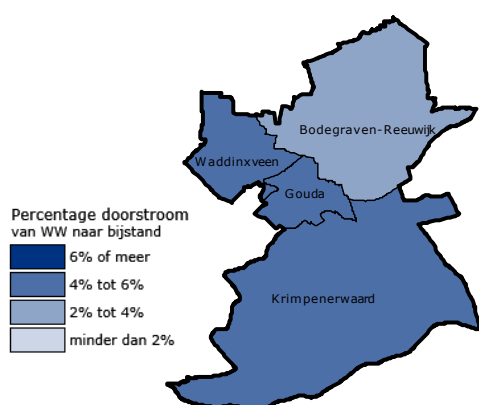
4.3. Minder WW'ers stromen door naar bijstand

De gunstige economische ontwikkelingen hebben een dempend effect op de doorstroom van WW naar bijstand. Het is voor werkzoekenden gemakkelijker om werk te vinden. Het percentage personen dat na beëindiging van de WW-uitkering een beroep deed op de bijstand nam in Midden-Holland af van 6,7% in 2015 tot 4,8% in 2017. Dat laatste percentage was vergelijkbaar met het landelijke doorstroompercentage van 4,6% in 2017. De doorstroom van de WW naar de bijstand is – vanuit de WW gezien – relatief beperkt. Dit vereist echter wel een nuancering; vanuit de bijstand gezien is het voor gemeenten een belangrijk deel van de nieuwe bijstandsuitkeringen.

In Midden-Holland varieerde het doorstroompercentage van WW naar bijstand in 2017 van 2,3% in Bodegraven-Reeuwijk tot 5,4% in Gouda. Dat het doorstroompercentage in Gouda hoger lag dan het landelijk gemiddelde is niet ongebruikelijk. Het percentage mensen dat aansluitend op de WW-uitkering een beroep doet op bijstand ligt in stedelijke gebieden over het algemeen wat hoger dan in niet-verstedelijkte gebieden. De doorstroom onder alleenstaanden is vaak hoger dan onder samenwonenden en stedelijke agglomeraties kennen meer alleenstaanden. Naast gezinssamenstelling is ook leeftijd een factor die de kans op doorstroom vanuit WW naar bijstand beïnvloedt. De kans op doorstroom naar de bijstand groeit met de leeftijd. Overigens komt niet iedereen na beëindiging van de WW-uitkering automatisch in aanmerking voor een bijstandsuitkering. Voorwaarden voor het recht op bijstand zijn onder meer onvoldoende inkomsten of eigen vermogen om in het levensonderhoud te voorzien. In het rapport *Van WW naar bijstand* (UWV, 2019) zijn nog meer redenen te vinden waarom het doorstroompercentage tussen gemeenten kan verschillen.

Afbeelding 4.5 Doorstroom WW-bijstand naar gemeente

Midden-Holland, doorstroompercentage (landkaart); absoluut en doorstroompercentage (tabel), 2017



	Doorstroom abs.	Doorstroom %
Nederland	19.280	4,6%
Midden-Holland	190	4,8%
Bodegraven-Reeuwijk	10	2,3%
Gouda	100	5,4%
Krimpenerwaard	50	5,1%
Waddinxveen	30	4,7%

Bron: UWV

Het volgende hoofdstuk gaat verder in op de kenmerken van de bijstandspopulatie.

5. Bijstandsgerechtigden vaak grotere afstand tot arbeidsmarkt

Naast WW'ers maken ook mensen met een bijstandsuitkering deel uit van de Geregistreerde Werkzoekenden UWV. Bijstandsgerechtigden hebben in het algemeen minder vaak een dienstverband naast hun uitkering dan WW'ers en zijn vaak lager opgeleid.

5.1. Veel bijstandsgerechtigden zonder startkwalificatie

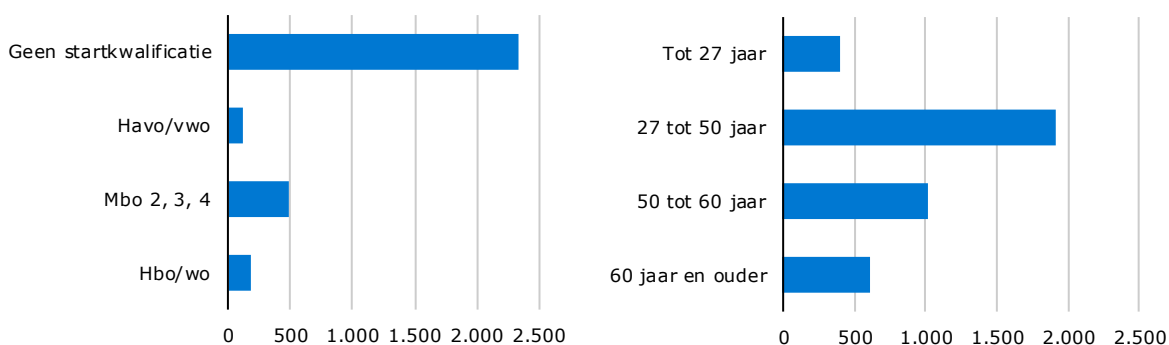
Midden-Holland telde eind december 2018 in totaal 3.930 bij UWV geregistreerde werkzoekenden die een bijstandsuitkering ontvingen. Hiervan had 15% wel en 85% geen inkomsten uit loondienst. Deze verhouding was vergelijkbaar met de landelijke aandelen in die maand (respectievelijk 14% en 86%).

Van de 3.930 bij UWV geregistreerde werkzoekenden met een bijstandsuitkering in Midden-Holland in december 2018 was ongeveer de helft (49%) tussen de 27 en 50 jaar. Iets meer dan vier van de tien (42%) waren 50 jaar of ouder. Slechts een klein deel was jonger dan 27 jaar (10%).

Als gekeken wordt naar opleidingsniveau valt op dat driekwart van de personen niet beschikt over een startkwalificatie, een diploma op maximaal mbo-niveau 1. Dit aandeel is aanzienlijk groter dan bij de WW-populatie (33%). Van de werkzoekenden die wel een startkwalificatie behaald hebben, heeft de meerderheid een opleiding op mbo-niveau 2, 3 of 4 afgerond. Hoger opgeleiden komen veel minder voor in de bijstandspopulatie van Midden-Holland (slechts 6%).

Afbeelding 5.1 Geregistreerde werkzoekenden UWV met bijstandsuitkering naar opleidingsniveau en leeftijd

Midden-Holland, december 2018



Bron: UWV

5.2. Deel bijstandsgerechtigden geen relevante en/of recente werkervaring

Een substantieel deel van de bijstandsgerechtigden in Midden-Holland stond in december 2018 ingeschreven voor beroepen die in ieder geval op papier goede perspectieven op werk bieden, zoals schoonmakers en magazijnmedewerkers.

De vraag rijst waarom werkzoekenden, die ingeschreven staan voor kansrijke beroepen, toch niet (parttime of fulltime) aan het werk zijn. Een van de mogelijke verklaringen is dat een deel van de bijstandsgerechtigden psychische of lichamelijke belemmeringen ervaart bij (het verkrijgen van) werk. Daarnaast beschikken bijstandsgerechtigden vaak ook niet over relevante en/of recente werkervaring. Dit vergroot hun afstand tot de arbeidsmarkt.

Parttime werken effectieve opstap naar uitkeringsonafhankelijkheid

Eerder genoemde knelpunten nopen gemeenten er toe voor veel van de werkzoekenden waar zij verantwoordelijk voor zijn, stapsgewijs de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen. Het kan dan gaan om het stimuleren van maatschappelijke participatie of het laten opdoen van werkritme. Het hebben van zelfs een bescheiden parttime baan blijkt uiteindelijk voor bijstandsgerechtigden een effectieve opstap te zijn naar uitkeringsonafhankelijkheid.

Afbeelding 5.2 Top 10 Geregistreerde werkzoekenden UWV met bijstandsuitkering naar beroep van inschrijving

Midden-Holland, december 2018

Beroep	Aantal
Totaal	3.930
Productiemedewerkers	590
Schoonmakers in kantoren en bedrijven	280
Magazijn- en expeditiemedewerkers	130
Ondersteunende secretariële medewerkers	100
Inpakkers	100
Receptionisten en telefonisten	70
Huishoudelijk medewerkers (particulieren)	70
Huishoudelijk medewerkers (hotel, instelling)	70
Helpenden	60
Medewerkers kinderopvang	50

Bron: UWV

Bijstandsgerechtigden die parttime werken stromen gemiddeld drie keer vaker uit naar werk dan bijstandsgerechtigden die geen parttime werk verrichten. Dit effect is nog groter bij alleenstaande ouders, vrouwen en 40-plussers. Als zij parttime werken, stromen ze zelfs vier keer vaker uit. De samenhang tussen parttime werk en de uitstroom naar werk is op meerdere manieren te verklaren. Mensen met een kortere afstand tot de arbeidsmarkt vinden gemakkelijker een baan. Daarnaast kan parttime werk leiden tot meer uren of meer verdienen en vervolgens uitstroom naar werk. In de Factsheet *Parttime werken in de bijstand* van Divosa zijn tips voor gemeenten opgenomen over hoe parttime werk voor bijstandsgerechtigden gestimuleerd kan worden.

Box 5.1. Scholingsprojecten bijstandsgerechtigden

Sinds begin 2019 werken de gemeente Gouda, UWV en Lasopleiding Gouda samen in een project om werkzoekenden op te leiden tot metaalbewerker/lasser. In dat kader volgden vanaf januari een groep gemotiveerde werkzoekenden gedurende 13 weken speciale lessen in metaalbewerking en lassen bij Lasopleiding Gouda. Daarnaast kregen ze, met behoud van uitkering, de mogelijkheid om werkervaring op te doen bij een aantal metaal- en constructiebedrijven in de regio. De resultaten waren boven verwachting: alle deelnemers hebben met goed gevolg een praktijkexamen MAG lassen bij het Nederlands Instituut voor Lastetechniek (NIL) afgelegd. Op dinsdag 2 april 2019 ontvingen zij uit handen van wethouder Michiel Bunnik (Economie & Werkgelegenheid gemeente Gouda) hun praktijkdiploma. "Dit opleidingsproject is een project dat er echt toe doet", aldus Bunnik. "De werkzoekende krijgt de kans om een nieuw talent bij zichzelf te ontdekken en zich daarin om te scholen, terwijl we metaal- en constructiebedrijven aan verse krachten helpen." Werving voor een vervolg van dit succesvolle initiatief is reeds begonnen. De start staat gepland in het najaar van 2019.

In een andere sector waar grote krapte heerst, de zorg, richt men de aandacht specifiek op statushouders. Medio april 2018 startte Zorgpartners Midden-Holland samen met mboRijnland en de gemeenten Gouda, Alphen a/d Rijn en Bodegraven-Reeuwijk een traject om 14 werkzoekenden op te leiden tot verzorgende. Onder hen bevonden zich veel statushouders. De voorbereidende fase bestond uit het aanleren van basisvaardigheden op het gebied van taal en rekenen, waarna een leer-/werktraject volgde. Aan het eind van de rit konden deelnemers zo een bbl-diploma op niveau 2 of 3 behalen én via een baangarantie aan de slag bij Zorgpartners.

5.3. Onbenut arbeidspotentieel onder statushouders

Een deel van de bijstandspopulatie wordt gevormd door statushouders. Dit betreft asielzoekers die als vluchteling worden erkend en een vluchtelingenstatus krijgen. De arbeidsmarktregio Midden-Holland had als taakstelling om in de eerste helft van 2019 in totaal 66 statushouders te huisvesten. Statushouders hebben een verblijfsvergunning en mogen een opleiding volgen en werken in Nederland. In de praktijk blijkt het voor statushouders echter vaak lastig om substantieel werk te vinden. Het hebben van een baan is echter een belangrijk onderdeel van de integratie van vluchtelingen. Met een baan kunnen ze (financieel) op eigen benen staan en nemen ze actief deel aan de Nederlandse samenleving. Daarnaast is de arbeidsparticipatie van statushouders ook van belang voor de Nederlandse economie. De alsmat toenemende krapte ten spijt is de arbeidsmarktpositie van statushouders in Nederland echter nog altijd ongunstig. Uit onderzoek van het CBS in 2014 blijkt dat drie en een half jaar na het verkrijgen van een verblijfsvergunning slechts 25% van de volwassen statushouders werkt en 67% een uitkering ontvangt. Dit betreft veelal een bijstandsuitkering; WW- en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen komen nauwelijks voor. Van de statushouders die werkten had bijna de helft een baan in de horeca. Ook in de uitzendbranche en handel waren veel statushouders werkzaam. In vrijwel alle gevallen betrof het tijdelijke arbeid.

Op verzoek van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft de Sociaal Economische Raad (SER) in beeld gebracht welke mogelijkheden er zijn om de arbeidsparticipatie van statushouders te verhogen. Dit resulteerde in de verkenning *Integratie door werk. Meer kansen op werk voor nieuwkomers*. In deze publicatie worden aanbevelingen gedaan om statushouders aan het werk te krijgen en te houden. De belangrijkste aanbeveling is dat inzet en maatwerk, zowel in beleid als uitvoering vereist zijn. Dit vergt inspanningen van statushouders, werkgevers en overheid.

6. Personen met een arbeidsbeperking: een heterogene groep

Een bijzondere groep binnen het arbeidspotentieel wordt gevormd door personen met een arbeidsbeperking. Door ziekte of handicap beschikken zij over een verminderd arbeidsvermogen. Sommigen waren al op jonge leeftijd ziek of gehandicapt en hadden daarmee al een arbeidsbeperking voordat zij de arbeidsmarkt konden betreden. Anderen kregen in de loop van hun werkzame leven een ziekte of beperking. Al deze personen met een arbeidsbeperking vormen samen dan ook een zeer heterogene groep: zowel wat betreft hun aandoening, opleiding en werkervaring als wat betreft uitkering en regelingen waar zij gebruik van kunnen maken. Daardoor verschillen ook de mogelijkheden, de belemmeringen om te werken en de mate waarin zij al participeren sterk van persoon tot persoon. Hierdoor is individueel maatwerk bij bemiddeling naar werk en inpassing in het arbeidsproces vrijwel altijd noodzakelijk.

6.1. Verschillende regelingen voor personen met een arbeidsbeperking

Het overheidsbeleid richt zich steeds meer op het stimuleren van werken naar vermogen en het bevorderen dat personen met een arbeidsbeperking bij een reguliere werkgever aan het werk gaan en blijven. Voor personen met een arbeidsbeperking bestaan uiteenlopende uitkeringen en regelingen. Jonggehandicapten kunnen voor inkomen en ondersteuning naar werk in aanmerking komen via de Wajong of de Participatiewet. Voor werknemers en zelfstandigen die in de loop van hun werkzame leven arbeidsongeschikt worden, zijn er de WIA, WAO en WAZ. Een beroep op WIA wordt echter niet gehonoreerd als men uitkomt op een arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35%. In veel gevallen kan dan aanspraak maken op een WW-uitkering en valt men terug op WW-dienstverlening. In de begrippenlijst is een overzicht opgenomen van de verschillende regelingen per wet.

Afbeelding 6.1 Geregistreeerde werkzoekenden UWV met Wajong-, WGA- of WAO-uitkering
Midden-Holland, december 2018

Regeling	Aantal zonder dienstverband	Aantal met dienstverband	Totaal	Aandeel met dienstverband
Totaal	1.290	680	1.970	35%
Wajong	520	570	1.090	52%
WGA 35-80	220	80	310	27%
WGA 80-100	520	30	550	5%
WAO/WAZ	20	<10	30	-

Bron: UWV

In Midden-Holland stonden in december 2018 bij UWV in totaal 1.970 personen geregistreerd die vielen onder één van de regelingen Wajong, WIA of WAO/WAZ. Gemiddeld had ongeveer één op de drie personen inkomsten uit loondienst.

- **Wajong.** In december 2018 telde Midden-Holland 520 personen die een Wajong-uitkering ontvingen en nog geen dienstverband hadden. Van twee derde van de Wajong-gerechtigden in Midden-Holland is bekend dat ze niet over een startkwalificatie beschikken. Een derde van de Wajongers is jonger dan 27 jaar en twee derde is ouder dan 27 maar jonger dan 50 jaar. Slechts een klein deel is 50 jaar of ouder. Dit aandeel zal de komende jaren echter toenemen. De instroom in de Wajong is met de komst van de Participatiewet immers aanzienlijk afgenomen en het bestaande Wajongbestand wordt steeds ouder. Wajongers die een dienstverband hebben blijven ingeschreven staan omdat ze ondersteuning en begeleiding ontvangen.
- **WGA 35-80.** In december 2018 telde Midden-Holland 220 personen zonder dienstverband die gedeeltelijk (35-80%) arbeidsongeschikt bevonden zijn, maar bij wie nog wel herstel wordt verwacht. Deze mensen zijn nu nog gedeeltelijk, maar op termijn voor meer uren beschikbaar voor werk. Deze groep bestaat in Midden-Holland vrijwel geheel uit mensen van boven de 27 jaar; 57% is ook ouder dan 50 jaar. Van deze groep beschikken in totaal vier van de tien niet over een startkwalificatie en is een kwart hoger opgeleid.
- **WGA 80-100.** In december 2018 telde Midden-Holland 520 personen zonder dienstverband die nu volledig arbeidsongeschikt zijn, maar mogelijkheden op herstel hebben. De helft heeft als hoogst afgeronde opleiding maximaal mbo-niveau 1 (geen startkwalificatie) en eveneens de helft van de totale groep is 50 jaar of ouder. Jongeren komen ook in deze groep nagenoeg niet voor.
- **WAO/WAZ.** In december 2018 telde Midden-Holland zo'n 20 personen zonder dienstverband met een uitkering in het kader van de WAO/WAZ. Met de afsluiting van de WAO voor nieuwe instroom vergrijs dit werkzoekendenbestand steeds verder. Inmiddels is bijna 6 op de 10 van hen 50 jaar of ouder. Dit aandeel zal de komende jaren verder toenemen.

Afbeelding 6.2 Geregisteerde werkzoekenden UWV met Wajong-, WGA- of WAO-uitkering zonder dienstverband naar leeftijd en opleidingsniveau

Midden-Holland, december 2018

	Wajong	WGA 35-80	WGA 80-100	WAO-WAZ
Totaal	520	220	520	20
Leeftijdsklasse				
tot 27 jaar	180	<10	<10	-
27 tot 50 jaar	330	100	250	10
50 tot 60 jaar	<10	70	180	<10
60 jaar en ouder	<10	60	90	<10
Opleidingsniveau				
Geen startkwalificatie	360	90	260	10
Havo/vwo	30	<10	10	-
Mbo-2-3-4	60	50	120	<10
Hbo-wo	20	50	50	<10

Bron: UWV

Redenen van arbeidsongeschiktheid per regeling verschillen

Net zoals er verschillende regelingen zijn voor personen met een arbeidshandicap, zijn er ook verschillen in hun beperkingen en ziektebeelden. Wajongers hebben vanaf jonge(re) leeftijd een langdurige ziekte of handicap. Bij jonggehandicapten komen dan ook andere ziektebeelden voor dan bij mensen die in de loop van hun werkzame leven arbeidsongeschikt raken. Van de Wajongers met arbeidsvermogen die nog geen werk hadden, is bij 60% sprake van een ontwikkelingsstoornis, zoals een licht verstandelijke beperking, een stoornis in het autismespectrum of een aandachtstekortstoornis. Een op de vier Wajongers heeft een psychiatrische aandoening (bijvoorbeeld schizofrenie of een stemmingsstoornis). Somatische ziektebeelden (zoals aandoeningen aan het bewegingsapparaat en hart- en vaatziekten) komen bij Wajongers relatief minder vaak voor dan bij mensen die een beroep doen op de WIA of de WAO. Combinaties van ziektebeelden en/of aandoeningen komen bij Wajong ook voor. Bij mensen uit de groep WIA/WAO vormen psychische aandoeningen veruit de voornaamste reden van arbeidsongeschiktheid. Daarna zijn somatische aandoeningen de meest voorkomende oorzaken van arbeidsongeschiktheid binnen deze groep.

6.2. Mogelijkheden om inzetbaarheid te vergroten

Het overheidsbeleid richt zich steeds meer op het stimuleren van werken naar vermogen en het bevorderen dat personen met een arbeidsbeperking bij een reguliere werkgever aan het werk gaan en blijven.

Arbeidsparticipatie neemt toe, maar blijft nog wel achter

Door de gunstige economische omstandigheden en inspanningen van werkgevers, gemeenten en UWV nam de arbeidsparticipatie van personen met een arbeidsbeperking de afgelopen jaren toe. Toch werken ze nog steeds minder vaak dan gemiddeld in Nederland en ook minder dan laagopgeleiden en mensen met een niet-westerse migratieachtergrond.

Mensen met een beperking ervaren belemmeringen bij het vinden en behouden van een baan. Dat komt onder andere door grenzen aan hun inzetbaarheid en/of gezondheid en het gebrek aan kennis en begrip bij werkgevers voor de invloed van een ziekte of beperking op het werk. Voor mensen met een fysieke beperking zijn vaak aanpassingen op de werkplek of in werktijden nodig. Bij werknemers met een verstandelijke beperking of ontwikkelingsstoornis spelen vaker belemmeringen als gebrekkige sociale en werknemersvaardigheden, gebrekkig zelfinzicht en het ontbreken van ondersteuning in het informele netwerk een belangrijke rol.

Box 6.1. Bedrijfsadvies Inclusieve Arbeidsorganisatie behulpzaam bij sociaal ondernemerschap

De arbeidsparticipatie van personen met een arbeidsbeperking neemt de laatste jaren toe, maar toch blijven zij een kwetsbare groep vormen op de arbeidsmarkt. Om werkgevers te ondersteunen in hun wens en behoefte bij sociaal ondernemerschap biedt UWV werkgevers het Bedrijfsadvies Inclusieve Arbeidsorganisatie. Deze dienstverlening wordt kosteloos aangeboden door het WerkgeversServicepunt Midden-Holland en geeft inzicht in de werkzaamheden die binnen een organisatie kunnen worden uitgevoerd door personen met een arbeidsbeperking. Hiertoe wordt de methode Inclusief Herontwerp Werkprocessen ingezet, ontwikkeld door UWV en de Universiteit van Maastricht.

Bij deze aanpak gaat het nadrukkelijk om het herverdelen van relevante en noodzakelijke ondersteunende werkzaamheden. De ondersteunende werkzaamheden worden daarbij toebedeeld aan mensen die niet (meer) passen in de reguliere functieprofielen, maar wel goed in staat zijn dit soort werkzaamheden uit te voeren.

Om werken mogelijk te maken zijn en blijven veel inspanningen nodig. Zo is werk voor Wajongers vaak geen regulier werk, maar aangepast werk in een reguliere setting met veel ondersteuning en begeleiding. Van alle Wajongers die eind

2017 aan het werk waren kreeg 58% ondersteuning in de vorm van loondispensatie, begeleiding door een jobcoach of een andere voorziening. Werkbehoud en het weer aan het werk helpen van Wajongers na werkverlies blijven belangrijke aandachtspunten bij de arbeidsparticipatie van Wajongers.

Moderne technologieën veelbelovend voor inzetbaarheid personen met arbeidsbeperking

Hulpmiddelen en andere voorzieningen kunnen de belemmeringen die personen met een arbeidsbeperking ondervinden verminderen of opheffen. Technologie speelt nu al een belangrijke rol in de ontwikkeling van voorzieningen, bijvoorbeeld spraakcomputers en robotarmen. Technopolis Group en SEOR voerden op verzoek van UWV technologieverkenning uit. Deze verkenning maakt duidelijk dat er nog meer technologische ontwikkelingen veelbelovend zijn om personen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen en houden. Voorbeelden van technologische ontwikkelingen zijn:

- **(Sociale) robotassistenten.** Deze robots helpen mensen met een fysieke of visuele beperking bij het navigeren of het uitvoeren van handelingen. Voor mensen met een cognitieve beperking bieden sociale robotassistenten steun en coaching op sociaal vlak.
- **Digitale assistent.** Intelligente software (of app) die op basis van kunstmatige intelligentie in staat is om vragen te beantwoorden, informatie op afroep te verzamelen, advies te geven en bijvoorbeeld agenda's te beheren via gesproken communicatie. Deze technologie is geschikt voor mensen met een fysieke, visuele of cognitieve beperking.
- **Telepresencerobots.** Robots die het voor mensen met een fysieke beperking mogelijk maken ergens aan deel te nemen zonder zich daar fysiek te bevinden.
- **(Gemotoriseerde) exoskeletten.** Een uitwendig, gemotoriseerd skelet dat gebruikers met een fysieke beperking in staat stelt om ledematen te bewegen of meer kracht geeft dankzij gemotoriseerde ondersteuning.
- **Autopersonalisatie van computers.** Een systeem dat werkt op basis van de 'cloud', waardoor mensen met een beperking overal en op elk computersysteem eenvoudig gebruik kunnen maken van hun standaard toegankelijkheidsinstellingen en software.
- Middelen voor **live ondertiteling en vertaling.** Slimme algoritmes herkennen spraak en zetten die live om in ondertitels of zelfs vertalingen. Hierdoor kunnen mensen met een auditieve beperking informatie uit audio en video beter begrijpen. Gecombineerd met een speciale bril kan deze doelgroep een gesprek volgen met live ondertiteling.
- **Gepersonaliseerde producten.** Dit zijn unieke producten die op maat gemaakt zijn voor de gebruiker, bijvoorbeeld met 3D-printen en soortgelijke technieken. Deze technologie is vooral geschikt voor mensen met een fysieke beperking.
- **Spraakgestuurde apparatuur.** Apparaten die met spraakopdrachten te bedienen zijn. Deze apparaten kunnen vaak ook via spraak terugcommuniceren. Deze technologie is vooral geschikt voor mensen met een fysieke of visuele beperking. Ook veel andere mensen gebruiken steeds vaker spraakgestuurde apparatuur in hun dagelijkse leven, zoals Google Home.

Behalve technologieën die mensen met een fysieke beperking kunnen ondersteunen, is, eveneens op verzoek van UWV, onderzoek uitgevoerd naar kansrijke technologische toepassingen die mensen met een licht verstandelijke beperking kunnen ondersteunen bij het krijgen, uitvoeren en behouden van werk. Deze toepassingen worden toegelicht in box 6.2.

Box 6.2. Kansrijke technologische toepassingen voor mensen met een verstandelijke beperking

Op verzoek van UWV heeft het VU Athena Instituut vier kansrijke technologische toepassingen uitgewerkt die personen met een licht verstandelijke beperking kunnen ondersteunen bij het krijgen, uitvoeren en behouden van werk. Deze toepassingen zijn deels een verbijzondering van voornoemde technologieën als de telepresencerobot, de digitale assistent en de sociale robotassistent.

- **Serious gaming:** Dit zijn spellen met een ander doel dan (uitsluitend) vermaak. Zulke spellen kunnen bijvoorbeeld gebruikt worden om mensen met afstand tot de arbeidsmarkt te trainen in arbeidsvaardigheden of om kennis over een specifieke werkplek aan te leren.
- **Augmented reality:** Met deze techniek worden lagen van informatie toegevoegd aan de wereld zoals die normaal ervaren wordt. Dit kan bijvoorbeeld met gebruik van smartphones of speciaal daarvoor gemaakte (3D-)brillen. Augmented reality kan personen met een licht verstandelijke beperking ondersteunen bij het zelfstandig uitvoeren van werk dat ze zonder die technologie alleen onder begeleiding zouden kunnen uitvoeren.
- **Activiteitentracker:** Op basis van bijvoorbeeld de meting van iemands hartslag kunnen activiteitentrackers inzicht bieden in het functioneren van medewerkers tijdens het werk. Ze kunnen helpen bij het herkennen van stress of spanning op de werkvloer en aangeven wanneer het goed is even rust te nemen.
- **Omgevingsensoren:** Het gebruik van omgevingsensoren kan mensen helpen preciezer te werken, taken in de juiste volgorde uit te voeren en stress te verminderen. Op verschillende werkplekken worden al sensoren gebruikt. Zo worden deze sensoren ingezet bij lopendebandproductie voor de positionering van objecten. De toepassing van deze technologie om mensen met afstand tot de arbeidsmarkt te ondersteunen is nog niet onderzocht.

Bron: UWV Kennisverslag 2018-2: Kansen van technologie voor arbeidsparticipatie.

Zoals in dit hoofdstuk is beschreven nam de arbeidsparticipatie van personen met een arbeidsbeperking de afgelopen jaren toe, maar blijft het aan het werk krijgen en houden van deze groep een punt van voortdurende aandacht. Naast de beschreven (technologische) mogelijkheden om de inzetbaarheid te vergroten, zijn er meer oplossingen beschikbaar die een duurzame aansluiting op de arbeidsmarkt kunnen realiseren. Hoofdstuk 7 beschrijft deze oplossingen voor het totaal van alle werkzoekenden.

7. Oplossingsrichtingen voor duurzame aansluiting

Uit de voorgaande hoofdstukken bleek dat er sprake is van mismatch op de arbeidsmarkt van Midden-Holland. Mismatch die verschillende oorzaken kent en zich op verschillende momenten voordoet. Deze mismatch zal nooit helemaal verdwijnen, maar er zijn wel degelijk oplossingen om haar te verkleinen. In dit hoofdstuk wordt een aantal oplossingsrichtingen behandeld, met specifieke aandacht voor een duurzame aansluiting van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.

Studiekeuze van invloed op positie arbeidsmarkt

De positie op de arbeidsmarkt hangt onder meer samen met de gekozen studierichting en beroepsrichting. Keuzes die goed aansluiten op de arbeidsmarkt leiden tot een lagere kans op werkloosheid en een grotere kans op gunstige arbeidsvoorwaarden (waaronder een goed salaris). Bovendien vindt men dan ook vaker werk op eigen niveau en in de eigen beroepsrichting. Arbeidsmarktinformatie betrekken bij studie- en beroepskeuzes verbetert de kwaliteit van deze keuzes en vermindert de kans op teleurstellingen. Decanen en Loopbaanoriëntatiebegeleiders (lob'ers) kunnen jongeren en hun ouders hierbij ondersteunen. Dat geldt ook voor de Leerwerkloketten. Optimale ontwikkeling van beschikbaar potentieel kan ook via soepele(r) aaneenschakeling van opleidingen. Voor zogeheten stapelaars is het belangrijk dat het onderwijsaanbod geen wegen afsnijdt, maar juist openhoudt en opent. Zo kan worden voorkomen dat nieuwe toetreders tot de arbeidsmarkt, maar ook personen die reeds werkzaam zijn in beroepen die verdwijnen of sectoren met afnemende werkgelegenheid, genoodzaakt zijn tot heroriëntatie en omscholing.

Imago kan keuze beïnvloeden

Arbeidsmarktkeuzes en zoekgedrag van werkzoekenden hangen ook samen met het heersende beeld van sectoren en beroepen. Sectoren kunnen via imagocampagnes de beeldvorming beïnvloeden. Een voorbeeld hiervan is bijvoorbeeld de landelijke campagne *Ik Zorg* om de tekorten in de zorgsector te verminderen. Samenwerkende partijen in het Techniekpact proberen om kinderen in het basisonderwijs al kennis te laten maken met wetenschap en techniek, zodat zij eerder geneigd zijn een technische richting in te slaan. Ook kunnen bedrijven tijdens kennismakingsdagen werkzoekenden ontvangen. Het realiseren van dergelijke soort ontmoetingen bewijst zich steeds nadrukkelijker als dé manier om vraag en aanbod duurzaam bij elkaar te brengen.

UWV en gemeenten in het Groene Hart organiseren daarom jaarlijks samen de 'Kom Binnen Bij Bedrijven dagen'. In maart 2019 openden wederom honderden regionale werkgevers hun deuren voor geïnteresseerde werkzoekenden. Maar ook leerlingen en studenten die zich willen oriënteren op de arbeidsmarkt maken gebruik van deze gelegenheid om sfeer te proeven en kennis te maken met sectoren en beroepen. Aan animo geen gebrek: deze editie van de KBBB-dagen trok maar liefst 1.800 bezoekers, die over de vloer kwamen bij 300 betrokken werkgevers. Alhoewel het hoofddoel vooral bestaat uit het vrijblijvend opdoen van inspiratie, werden zo welhaast terloops een kleine 50 vacatures, stageplaatsen en vrijwilligersfuncties ingevuld. Mooie resultaten, die gezien de tientallen geplande vervolggesprekken en vele nieuwe kennismakingen waarschijnlijk nog slechts het topje van de ijsberg vormen.

Leven lang ontwikkelen (LLO)

Vaardigheden en kennis op peil houden en doorlopend blijven ontwikkelen zijn van belang om duurzaam deel te kunnen nemen aan de arbeidsmarkt. Veel volwassenen volgen tijdens hun werkzame leven cursussen en trainingen, of leren on-the-job. Positieve leerervaringen en een stimulerend onderwijsklimaat dragen bij aan een attitude die voor een leven lang ontwikkelen nodig is. Leergierigheid en wendbaarheid zijn eveneens van groot belang. Ouderen, laagopgeleiden, flexwerkers en werknemers van kleine bedrijven nemen relatief minder vaak deel aan scholing en informeel leren. Zij lopen daarmee een verhoogd risico de aansluiting met de arbeidsmarkt te verliezen. Als een leven lang ontwikkelen een vanzelfsprekend onderdeel is van het werk, kan tijdig worden ingespeeld op veranderingen die van invloed zijn op de benodigde kennis en vaardigheden. Dat geldt in het bijzonder voor beroepsgroepen die te maken hebben met snelle kennisveroudering, zoals ICT.

Aandacht voor competenties zorgt voor betere matches

Conventionele wervingsmethodes missen soms hun doel omdat potentiële kandidaten buiten beeld blijven. Dit soort verborgen matches kunnen aan het licht komen door te kijken naar de benodigde taken en competenties. Dat kan een oplossing zijn voor werkzoekenden die moeilijk in hun oude beroep terecht kunnen en voor werkgevers die moeite hebben personeel te vinden. Vooral werkzoekenden die solliciteren naar functies waarvoor veel concurrentie bestaat, lopen het risico dat ze niet snel aan het werk komen. Dan is het de moeite waard om met hen in gesprek te gaan over vaardigheden en competenties ('skills') die ze in eerdere beroepen of buiten het werk hebben verworven. Het op deze manier verruimen van de horizon door werkgevers en werkzoekenden kan de aansluiting van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt verbeteren. De eerste ervaringen op dit gebied leren dat een gedeelde, liefst gestandaardiseerde taxonomie in dit geval cruciaal is, zodat iedereen dezelfde taal spreekt.

Box 7.1. Denken in competenties met WerkInzicht

Door de huidige mismatch op de arbeidsmarkt en de veranderende vraag naar vaardigheden, groeit de behoefte aan inzicht in harde en zachte competenties en kwalificaties van werkzoekenden en werkenden. Het Interreg project WerkInzicht speelt hier op in door een grensoverschrijdende skills ontologie te ontwikkelen voor Nederland en België. Deze ontologie brengt de relatie tussen beroepen, vakvaardigheden, kennis en gedragsindicatoren in kaart. De basis vormt het al ver ontwikkelde systeem voor Vlaanderen van de VDAB, genaamd Competent, dat competentiegerichte dienstverlening mogelijk maakt. UWV werkt in dit project samen met CBS, VDAB, JADS, het Steunpunt Werk - KU Leuven, Brainport Network, ZB Planbureau en Bibliotheek Zeeland.

WerkInzicht loopt van 2018 tot en met 2020. De resultaten kunnen op termijn gebruikt worden voor:

- Oriëntatie op **overstapberoepen**. Werkzoekenden krijgen suggesties welke beroepen zij nog meer kunnen uitoefenen op basis van hun competenties.
- **Matchen**. Er wordt gekeken of er op termijn gematcht kan worden via een matchingstool. Daarmee kunnen werkzoekenden concrete vacatures vinden die aansluiten op hun competenties, zowel in Nederland als in België. Dit bevordert tevens interregionale arbeidsmobiliteit.
- **Ontwikkelkansen**. WerkInzicht brengt de mismatch in beeld tussen gevraagde en aangeboden kennis en vaardigheden. Deze inzichten bieden ontwikkelkansen om de afstand te overbruggen met scholing en andere middelen. Dit maakt overstappen naar andere beroepen mogelijk.
- **Grensoverschrijdend** informatie uitwisselen. De ambitie is om de data en classificatie van competenties als open source aan te bieden, zodat alle arbeidsmarktpartijen in Nederland en Vlaanderen dezelfde taal spreken op competentieniveau.

Aanwezige competenties bieden vaak een goed aanknopingspunt voor concrete **beroepsoverstappen**. Soms is de stap naar een bepaalde functie niet direct te maken. Vooral in sectoren met veel moeilijk vervulbare vacatures kan nagedacht worden over (ver)korte vakgerichte opleidingstrajecten, zodat de werkzoekende weliswaar niet direct, maar wel binnen een afzienbare tijd volledig geschikt is voor de functie. On-the-job training, schakeltrajecten, werkoriëntatietrajecten of korte bbl-trajecten kunnen hiervoor worden ingezet. De beroepen met moeilijk vervulbare vacatures uit afbeelding 1.2 kunnen hierbij als oriëntatiepunt dienen. Initiatieven in samenwerking met het bedrijfsleven zorgen voor optimale kansen op werk. Traineeships helpen jongeren bij hun start op de arbeidsmarkt. Voor ouderen bieden hun competenties ongedachte mogelijkheden om opnieuw aansluiting met de arbeidsmarkt te vinden, eventueel in combinatie met een kwalificatietraject.

Opleidings- en Ontwikkelingsfondsen dragen financieel bij aan de scholing van werknemers. Zij richten zich doorgaans op de eigen sector. De dynamiek van de arbeidsmarkt strekt zich echter nadrukkelijk uit tot over de grenzen van sectoren. Ontschotting tussen de fondsen draagt bij aan een verbeterde werking van de arbeidsmarkt en stimuleert intersectorale mobiliteit. Op die manier kunnen mensen via om-, bij- of herscholing kennis en vaardigheden opdoen waar ze langere tijd mee vooruit kunnen in verschillende sectoren (en beroepen). Een specifieke opleiding kan helpen om snel aan het werk te komen, maar toch is het belangrijk dat de scholing niet té specifiek is. Zo is het bijvoorbeeld verstandig nu niet uitsluitend in te zetten op opleidingen tot installateur zonnepanelen; op een gegeven moment daalt de vraag naar deze werkzaamheden immers. Door geïnteresseerden in deze beroepsrichting verder te scholen tot elektromonteur kunnen ze later breder ingezet worden.

Anders werven voor inclusiviteit op de arbeidsmarkt

Werving die uitgaat van vastgestelde functieprofielen kan de vijver waarin gevestigd wordt sterk verkleinen. Een invalshoek gebaseerd op competenties kan deze vijver daarentegen juist groter maken. Dit geldt ook voor het aanboren van nieuw potentieel, zoals bijvoorbeeld dat van personen met een arbeidsbeperking, een migratieachtergrond of ouderen. Om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten is al geëxperimenteerd met anoniem solliciteren. Ook 'open hiring', naar het voorbeeld van de Amerikaanse succesformule Greyston Bakery, kan een alternatief zijn. Het idee daarvan is dat barrières worden doorbroken als mensen aan de slag kunnen zonder formele sollicitatieprocedure. In samenwerking met de Start Foundation vinden hiertoe inmiddels op meerdere plaatsen in het land kleinschalige pilots plaats. Een bekend voorbeeld is dat van webshop MamaLoes.

In Midden-Holland biedt het Goudse Promen sinds jaar en dag een breed scala aan mogelijkheden op het gebied van werk en opleiding voor personen die moeite hebben om op eigen kracht bij een werkgever aan de slag te gaan. Dit kan gaan om personen met een arbeidsbeperking, statushouders, maar ook om werkzoekenden die om een andere reden tot de doelgroep Participatiewet behoren. Promen heeft op dit moment ongeveer 1500 medewerkers in dienst op verschillende werkerreinen, waaronder groenvoorziening, schoonmaak, productiewerk en (bedrijfs)catering. In Waddinxveen is met het Werkcentrum inmiddels een vergelijkbaar initiatief opgezet, om werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt werknemersvaardigheden bij te brengen en vervolgens uit te plaatsen bij werkgevers in de bouw en installatiebranche.

Werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk krijgen en houden, vraagt om maatwerk en een breed scala aan instrumenten. Activering en toeleiding kunnen een langere periode beslaan. Divosa stelt 'simpel switchen' voor om terugval te ondervangen. Trajecten met arbeid als einddoel kunnen verschillende elementen bevatten: competentie- en beroepentests, oriëntatie op de arbeidsmarkt en ontwikkeling van werknemersvaardigheden. Voor vinden en behoud van werk bij Wajongers blijken een passende bedrijfscultuur en persoonlijke betrokkenheid van collega's en leidinggevend van doorslaggevende betekenis. Verder kunnen jobcoaches en het professioneel en informeel netwerk bijdragen aan duurzame arbeidsintegratie. Van de niet-werkende Wajongers met arbeidsvermogen die in 2016 aan het werk kwamen, werkten een jaar later nog bijna vier van de tien bij dezelfde werkgever. Onder voorwaarden kunnen werkzoekenden met een uitkering bij UWV of gemeente vaak rekenen op hulp en financiële

tegemoetkoming bij om- of bijscholing. In veel regio's bestaan ook leer-/werktrajecten die richting kraptesectoren en -beroepen leiden. Zie box 4.1 en 5.1 voor een aantal voorbeelden.

Ook aandacht voor wendbaarheid in economisch mindere tijden

Uit het voorgaande bleek dat er verschillende manieren bestaan waarop werkgevers hun personeelstekorten kunnen verminderen. Het UWV overzicht *Moeilijk vervulbare vacatures, Oplossingen uit de praktijk* geeft nog meer praktische voorbeelden van mogelijkheden om wervingsproblemen op te lossen. Meestal wordt pas op krapte gereageerd als deze zich reeds heftig manifesteert. Als de economie minder snel groeit en er op sommige plaatsen een overschot aan personeel dreigt, zijn werkgevers echter al gauw geneigd minder te investeren in (opleidingen voor) hun medewerkers. Om goed voorbereid te zijn op periodes van krapte is het van belang ook in mindere tijden te blijven investeren in scholing, stageplaatsen en van-werk-naar-werk trajecten. Dit vraagt om anticyclisch opereren op basis van proactief arbeidsmarktbeleid.

8. Uitdagingen voor de arbeidsmarkt

De situatie op de arbeidsmarkt is in Midden-Holland over het afgelopen jaar niet radicaal veranderd. Krapte en mismatch manifesteren zich nog steeds nadrukkelijk. Ten opzichte van voorgaande jaren hebben beide verschijnselen echter wel aan intensiteit en zichtbaarheid gewonnen, hetgeen reeds bestaande uitdagingen voor arbeidsmarktpartijen verder uitvergroot. Met de donkere wolken die momenteel aan de horizon van de economie verschijnen is dit dan ook hét moment om werk te maken van maatregelen en investeringen die helpen krapte te bestrijden en mismatch te verkleinen. Al was het alleen al maar omdat we de arbeidsmarkt daarmee 'winterklaar' maken. Door op deze manier het dak te repareren terwijl de zon schijnt blijft de arbeidsmarkt ook in minder behaaglijke economische omstandigheden een plek waar het voor zoveel mogelijk deelnemers goed toeven is.

In dit laatste hoofdstuk bespreken we de uitdagingen waar de arbeidsmarkt in Midden-Holland voor staat. Scholing loopt als een rode draad door deze bespiegelingen heen, terwijl ook innovatief en creatief 'out-of-the-box denken' vaak terugkomt. Veel van de besproken opgaven kunnen niet los van elkaar worden gezien en vereisen een integrale aanpak. Daar komt nog bij dat effectieve maatregelen in vrijwel alle gevallen intensieve samenwerking tussen arbeidsmarktpartijen vereisen. Zij dragen zo een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid om barrières te slechten, obstakels zoveel mogelijk weg te nemen en doorstroom verder te faciliteren.

8.1. Structureel bestrijden van krapte

We zagen het al direct in hoofdstuk 1: de werkloosheid in Midden-Holland is historisch laag en omdat de werkgelegenheid in de regio gestaag toeneemt, droogt het beschikbare arbeidsaanbod steeds verder op. Werkgevers krijgen dan ook steeds nadrukkelijker te maken met problemen in de personeelsvoorziening. Om die het hoofd te kunnen bieden is het noodzakelijk bestaande patronen los te laten en nieuwe invalshoeken te kiezen. Zo beschreef hoofdstuk 7 het nut van alternatieve wervingsmethoden, door bijvoorbeeld te kijken naar competenties, functieprofielen (deels) los te laten, open hiring toe te passen of op een andere manier persoonlijke ontmoetingen te realiseren. Het zetten van dit soort stappen kan een directe impuls betekenen, maar is in deze krappe arbeidsmarkt vaak niet meer afdoende. Om de druk op lange termijn te verlichten zijn meer structurele maatregelen vereist.

Werk anders organiseren

Zo loont het voor veel werkgevers de moeite kritisch te kijken naar de wijze waarop werk georganiseerd is. Het terugdringen van administratieve belasting, zoals het actieplan (Ont)regel de Zorg bijvoorbeeld voorschrijft, kan de druk op bestaand personeel soms flink verlichten en zo krapte helpen verminderen.

Ook de inzet van technologie kan soelaas bieden. Niet alleen om bepaalde processen te automatiseren, waardoor een hogere arbeidsproductiviteit gerealiseerd wordt en minder werknemers nodig zijn. Maar ook, zoals al besproken in paragraaf 6.2, om werk juist bereikbaar(der) te maken voor kwetsbare werkzoekenden en zo nieuw potentieel aan te boren. Om dit soort initiatieven te ondersteunen participeert UWV samen met het Ministerie van SZW, de Landelijke Cliëntenraad, de Robotacademie, Jobstap en AWWN in de Coalitie voor Technologie en Inclusie (CTI). Met subsidie van UWV zijn in het kader van de door dit samenwerkingsverband gelanceerde 'Challenge Technologie voor Inclusie' inmiddels zeven pilots gestart, waarvan de meeste naar verwachting december 2019 zullen worden afgerond.

Naast het terugdringen van administratieve lasten en toepassen van technologie kan ook aanpassing van de functiemix krapte helpen reduceren. UWV helpt werkgevers hier bij door middel van het Bedrijfsadvies Inclusieve Arbeidsorganisatie, dat eveneens in detail beschreven staat in paragraaf 6.2. Zo'n advies resulteert niet alleen in efficiëntiewinst, maar ook tot de creatie van banen voor werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Behouden huidig personeel

Veel initiatieven op het gebied van kraptebestrijding richten zich op werving. Dit terwijl het binnenboord houden van bestaande werknemers minstens net zo belangrijk (en vaak een stuk minder prijzig) is. Wordt hier onvoldoende aandacht aan besteed, dan werven werkgevers in feite met de achterdeur open en ontstaat een 'vergiëteffect': wat je er aan de bovenkant in giet, loopt er aan de onderkant welhaast net zo hard weer uit. Dit probleem speelt met name in de zorg en horeca. In 2018 bedroeg het percentage werknemers dat deze (deel)sectoren verliet respectievelijk 16% en 40%. Bij horeca spelen seizoensinvloeden en het forse aandeel scholieren en studenten onder het personeel weliswaar een rol, maar toch kunnen werkgevers wel degelijk iets aan de hoge uitstroom doen. Bijvoorbeeld door het bieden van goede primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden.

Zo dient om te beginnen natuurlijk het salaris in orde te zijn. Dat klinkt vanzelfsprekend, maar recente protestacties in met name de zorg en het (primair) onderwijs lijken er op te wijzen dat hier nog ruimte voor verbetering zit. Minstens net zo belangrijk als een faire vergoeding zijn echter aandacht voor belastbaarheid, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. Er dient voorkomen te worden dat personeel wordt overbelast, ook in tijden van onderbezetting. Het bieden van voldoende uitdaging en ontwikkelmogelijkheden helpt eveneens werknemers te binden. Werknemers zijn eerder geneigd bij een werkgever te blijven als hen een zeker perspectief geboden wordt. Tot slot draagt ook een goede

werksfeer bij aan behoud van personeel. Het regelmatig organiseren van een bedrijfsuitje of zelfs iets eenvoudigs als een vrijdagmiddagborrel vergroot onderlinge verbondenheid en organisatieloyaliteit. Goed werkgeverschap betaalt zich zo vrijwel altijd uit. Temeer daar een tevreden werknemer als uithangbord kan fungeren voor potentiële kandidaten. Het concept van employer branding is hier deels op gebaseerd.

8.2. Stimuleren dynamiek op de arbeidsmarkt

In een gezond functionerende arbeidsmarkt kunnen werknemers zonder al teveel obstakels veranderen van baan. Idealiter bewegen zij vrijelijk van de ene sector naar de andere en switchen zij eenvoudig van beroep. Op die manier kunnen vraag en aanbod elkaar vinden en worden krapte én mismatch tegelijkertijd bestreden.

Het stimuleren van dynamiek is dan ook van groot belang. Dat kan bijvoorbeeld door praktische, verkorte scholingstrajecten te organiseren. Eerder zagen we al dat veel partijen in de arbeidsmarktregio deze handschoen reeds hebben opgepakt. Initiatieven zoals genoemd in box 4.1 en 5.1 stellen werkzoekenden in staat een nieuwe richting in te slaan en helpen werkgevers nieuw potentieel aan te boren. Denk bijvoorbeeld ook aan statushouders, wier in het land van herkomst behaalde kwalificaties hier niet altijd erkend worden. Bij deze laatste groep is de rol van taalonderwijs vaak essentieel. Niet alleen voor het primaire werkproces, maar ook voor socialisatie en integratie op de werkvloer.

UWV faciliteert zij-instroom door via het WerkgeversServicepunt Midden-Holland te werven voor omscholingstrajecten. Maar ook door mee te denken met werkzoekenden en onder bepaalde voorwaarden WW-scholingsbudget te verstrekken. Daarnaast is UWV betrokken bij de uit het Breed Offensief van de Rijksoverheid voortvloeiende regionale doe-agenda Perspectief op Werk, die eveneens voorziet in het stimuleren van omscholing via regionale projecten.

8.3. Verbeteren aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

Het onderwijs vormt een levensader voor de arbeidsmarkt. Door jongeren te stimuleren om te kiezen voor kansrijke richtingen kunnen ze daar worden ingezet waar ze het hardst nodig zijn, hetgeen krapte en mismatch verkleint. Een goede aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt begint, zoals we al zagen in hoofdstuk 7, met goede voorlichting over arbeidsmarktchansen. Door transparant te zijn over het perspectief van een bepaalde opleiding ontstaat een completer beeld, met beter geïnformeerde keuzes tot gevolg. Onderwijsinstellingen doen er daarom goed aan arbeidsmarktinformatie mee te nemen in loopbaanoriëntatie en -begeleiding (lob).

Naast het geven van open en eerlijke arbeidsmarktvoorlichting verdient ook de samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven bijzondere aandacht. Door deze twee werelden bij elkaar te betrekken doen docenten, scholieren en studenten waardevolle praktijkinzichten op en blijven curricula praktisch relevant, terwijl het bedrijfsleven op de hoogte blijft van nieuwe ontwikkelingen én doeltreffender kan werven. Met inbegrip van UWV en overheden ontstaan zo regionale ecosystemen, waarin partijen elkaar opzoeken en versterken.

Tot slot is er ook behoefte om onderwijs op maat te snijden, door bijvoorbeeld opleidingen modulair aan te bieden, daar waar mogelijk de programmakalender (deels) los te laten en de onderwijsvorm beter af te stemmen op de afnemer. Als deelnemers zich niet hoeven aan te passen aan de opleiding maar de opleiding zich aanpast aan hen, is onderwijs voor een breder publiek toegankelijk en gaat er minder talent verloren. Het verbeteren van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt weet zich inmiddels in de warme belangstelling van veel instituties. Zo vormt aansluiting met de (regionale) arbeidsmarkt bijvoorbeeld een centraal thema in het Bestuursakkoord mbo 2018-2022 van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en de MBO Raad.

8.4. Scholen kwetsbare groepen

In hoofdstuk 7 spraken we al over het belang van een leven lang ontwikkelen om mismatch tegen te gaan. Hier werd duidelijk dat ouderen, laagopgeleiden en flexwerkers door de bank genomen minder gebruik maken van scholing dan anderen. Een zorgwekkend gegeven als we bedenken dat juist deze groepen vaak een kwetsbare positie innemen op de arbeidsmarkt en dus feitelijk het meest gebaat zijn bij investering in ontwikkeling. Alleen door competenties continu te actualiseren en waar mogelijk uit te breiden, kunnen zij aangesloten blijven op de vraag van de veranderende arbeidsmarkt en zich weerbaar(der) maken voor economische tegenwind. Dit wordt ook wel *employability* (een samentrekking tussen *employability* en *agility*) genoemd.

Deze focus op inzetbaarheid en wendbaarheid legt niet alleen een verantwoordelijkheid bij individuen om actief regie te voeren over de eigen ontwikkeling, maar doet ook een beroep op werkgevers, overheden, onderwijs en instanties als UWV om ontwikkeling zoveel mogelijk te stimuleren en faciliteren. Het Leerwerkloket Rijn Gouwe, met vestigingen in Leiden en Gouda, vormt in dit opzicht een treffend voorbeeld. Hier kan iedereen, jong of oud, werkend of werkzoekend, terecht voor (kosteloos) advies rondom scholing en opleiding. Bovendien vormt scholing en ontwikkeling een belangrijk onderdeel van de Human Capital Agenda Zuid-Holland en de regionale doe-agenda Perspectief op Werk.

8.5. Vergroten perspectief aan basis van arbeidsmarkt

Het lijkt anno 2019 soms niet op te kunnen op de arbeidsmarkt. Record na record sneuvelt. Dat geldt zeker ook voor het vacatureaanbod. In paragraaf 1.4 zagen we dat het aantal openstaande vacatures in Midden-Holland in drie jaar tijd met 77% is toegenomen en die stijging betreft alle niveaus. Aan de basis van de arbeidsmarkt schuilt het probleem dan

ook niet zozeer in de beschikbaarheid van werk, maar veeleer in de aard van werk en met name ook de arbeidsverhouding. Meer dan gemiddeld is hier sprake van kleine, tijdelijke dienstverbanden, al dan niet via uitzend-, payroll- of zzp-constructies. De duurzaamheid van werk is dikwijls beperkt. Zeker als we weten dat voor banen aan de basis van de arbeidsmarkt over het algemeen een groter automatiseringsrisico geldt. En als werknemers wél voor langere tijd aan de slag blijven kan daarbij soms nauwelijks genoeg worden verdiend om in het levensonderhoud te voorzien. Structurele werkervaring opdoen en een solide carrière opbouwen is in preciaire arbeid bovendien doorgaans lastig, laat staan dat men zich toegang kan verschaffen tot de huizenmarkt en sociale vangnetten.

Bovenstaande issues vormen niet alleen een probleem voor de personen in kwestie zelf. Zodra er een onderklasse van draaideurwerkzoekenden en/of 'werkende armen' ontstaat raakt dat de maatschappij als geheel. Het is dan ook in ieders belang dat we het perspectief aan de basis van de arbeidsmarkt vergroten, zodat werkzekerheid en inkomenszekerheid kunnen worden verbeterd. Regionale arbeidsmarktpartijen spannen zich hier, onder meer via Perspectief op Werk, nu al intensief voor in.

Bronnen

We bedanken het CBS voor de geleverde data, de onderzoeksbureaus SEOR en Bureau Louter voor het opstellen van de prognoses over de vraag naar arbeid, SBB voor het delen van hun regionale inzichten vanuit mbo-perspectief en praktijkvoorbeelden van (leer)bedrijven, en alle meelezers voor hun waardevolle adviezen en commentaar.

ABN Amro, *Verloop personeel kost horeca jaarlijks 1,4 miljard*, september 2019.
Atlas voor gemeenten, *Atlas voor gemeenten 2019; Groei & Krimp*, Utrecht, mei 2019.
AZW, *Actuele ontwikkelingen Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn*, januari 2018.
Binnenlands Bestuur, *Bijstandsgerechtigden met parttime werk veel kansrijker*, Amsterdam, mei 2019.
Bureau Blaauwberg, *Perspectief op Werk Aanvraag Midden-Holland*, 27 juni 2019.
CBS, *Uit de startblokken. Cohortstudie naar recente asielmigratie*, Den Haag, april 2018.
CBS, *Voor het eerst minder werklozen dan voor crisis*, Den Haag, april 2019.
CBS, *De arbeidsmarkt in cijfers 2018*, Den Haag, april 2019.
CBS, *Minder deeltijders die meer uren zouden willen werkend*, Den Haag, april 2019.
CBS, *Hoeveel flexwerkers zijn er?*, Den Haag, 2019.
CBS, EIB, MKB, VNO-NCW en KvK, *Conjunctuurenquête Nederland, Tweede kwartaal 2018*, Den Haag, mei 2018.
CentERdata, *De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel po, vo en mbo 2018-2028*, Tilburg, november 2018.
CPB, *Baanpolarisatie in Nederland*, Den Haag, juli 2015.
CPB, *Centraal Economisch Plan 2019*, Den Haag, maart 2019.
CPB, *Macro Economische Verkenning 2020*, Den Haag, september 2019.
Dekker, F. en Van der Veen, R., *Het Midden Weg? Technologische ontwikkeling, globalisering, bedrijfsbeleid en kansen op de arbeidsmarkt*, Delft, juli 2017.
Divosa, *Factsheet Parttime werk in de bijstand*, Utrecht, mei 2019.
Divosa, *Verslag Inspiratielab Simpel Switchen in de Participatieketen*, Utrecht, 2019.
Economic Board Zuid-Holland, *Human Capital Akkoord Zuid-Holland*, Den Haag, 24 juni 2019.
EY, *Barometer Nederlandse Gezondheidszorg 2019*, september 2019.
Kirschner, P.A., Meester, E. en Bergsen, S., *De holle retoriek van 21st century skills. Hoezo is kennis minder belangrijk?*, december 2017.
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap & MBO-Raad, *Bestuursakkoord 2018-2022: Trots, vertrouwen en lef*, Woerden, februari 2018.
Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, *(Ont)regel de Zorg*, mei 2018.
ROA, *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2022*, Maastricht, december 2017.
ROA en SEO, *Taken en vaardigheden op het werk, Bevindingen uit de eerste en tweede Nederlandse Skills Survey*, Maastricht, september 2018.
Ruitenbeek, G. e.a., *Duurzame integratie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt*, in: Sociaal Bestek, Houten, december 2018/januari 2019.
SBB, *Kans op werk*, Zoetermeer, januari 2019.
SBB en UWV, *Basiscijfers Jeugd, Regionale schetsen en initiatieven*, Zoetermeer, 2019.
SER, *Effecten van technologisering op de arbeidsmarkt*, Den Haag, maart 2019.
SER, *Integratie door werk. Meer kansen op werk voor nieuwkomers*. Verkenning 19/04, Den Haag, mei 2019.
SER Overijssel, *Vakmensen gevraagd, nu en straks!*, Zwolle, maart 2019.
Trendbureau Overijssel, *De Trendcurve 2019*, Zwolle, januari 2019.
UWV, *Beleidsregels scholing*, Staatscourant, 17 mei 2016.
UWV, *Administratieve beroepen. Factsheet arbeidsmarkt*, Amsterdam, april 2017.
UWV, *Technische beroepen. Factsheet arbeidsmarkt*, Amsterdam, februari 2018.
UWV, *Bouw. Factsheet arbeidsmarkt*, Amsterdam, mei 2018.
UWV, *Installatiebranche. Factsheet arbeidsmarkt*, Amsterdam, mei 2018.
UWV, *Moeilijk vervulbare vacatures. Landelijk overzicht van beroepen*, Amsterdam, juni 2018.
UWV, *Moeilijk vervulbare vacatures. Oplossingen uit de praktijk*, Amsterdam, juni 2018.
UWV, *Overstapberoepen*, Amsterdam, december 2018.
UWV, *Detailhandel. Factsheet arbeidsmarkt*, Amsterdam, december 2018.
UWV, *UWV Monitor Arbeidsparticipatie 2018. Aan het werk zijn, komen en blijven van personen met een arbeidsbeperking*, Amsterdam, maart 2019.
UWV, *Kennisverslag 2018-2, Kansen van technologie voor arbeidsparticipatie*, Amsterdam, februari 2019.
UWV, *Onderwijs. Factsheet arbeidsmarkt*, Amsterdam, februari 2019.
UWV, *De arbeidsmarktpositie van mbo-schoolverlaters vergeleken*, Amsterdam, februari 2019.
UWV, *Zorg. Factsheet arbeidsmarkt*, Amsterdam, maart 2019.
UWV, *Regionale trendrapportage banenafspraken*, Amsterdam, april 2019.
UWV, *UWV Arbeidsmarktprognose 2019-2020*, Amsterdam, mei 2019.
UWV, *Van WW naar bijstand*, Amsterdam, mei 2019.
UWV, *Doorstroom van WW naar bijstand neemt af*, Amsterdam, mei 2019.
UWV, *Meer uitstroom naar werk vanuit de WW*, Amsterdam, mei 2019.

UWV, *Industrie. Factsheet arbeidsmarkt*, Amsterdam, juli 2019.
UWV, *ICT-beroepen. Factsheet arbeidsmarkt*, Amsterdam, augustus 2018.
UWV, *Belangrijke vaardigheden op de arbeidsmarkt*, Amsterdam, september 2019.
UWV, *Moeilijk vervulbare vacatures. Regionaal overzicht van beroepen*, Amsterdam, oktober 2019.
VDAB, *Knelpuntberoepen in Vlaanderen*, Brussel, 2019.

Relevante internetlinks:

<https://opendata.cbs.nl/statline>

www.openhiring.nl

www.rijksoverheid.nl

www.samenvoordeklant.nl

www.werkwijzervluchtelingen.nl

Begrippen

Onbenut arbeidspotentieel (CBS)

Het onbenut arbeidspotentieel bestaat uit:

- personen zonder betaald werk:
 - werklozen: personen die recent naar werk hebben gezocht én hiervoor op korte termijn beschikbaar zijn;
 - potentieel additionele beroepsbevolking: personen die recent naar werk hebben gezocht maar hiervoor niet op korte termijn beschikbaar zijn, of andersom personen die op korte termijn beschikbaar zijn voor werk maar hiernaar niet recent hebben gezocht;
- personen met betaald werk:
 - onderbenutte deeltijdwerkers: personen die in deeltijd werken en meer willen gaan werken en hiervoor op korte termijn beschikbaar zijn.

Participatiewet

De Participatiewet trad op 1 januari 2015 in werking en voegde de Wet werk en bijstand, de Wet sociale werkvoorziening en een deel van de Wajong samen. Gemeenten zijn daarmee verantwoordelijk voor de re-integratie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt of een arbeidsbeperking. Met de Participatiewet werd beoogd zoveel mogelijk mensen te laten participeren in de samenleving.

Wajong (Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten)

De Wajong is bedoeld voor mensen die op jonge leeftijd door ziekte of handicap over een verminderd arbeidsvermogen beschikken en daardoor niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen. De Wajong kent drie regelingen:

- oWajong voor jonggehandicapten die voor 2010 zijn ingestroomd in de Wajong, dit is de oude Wajong-regeling;
- Wajong 2010 voor jonggehandicapten die zijn ingestroomd tussen 2010 en 2014;
- Wajong 2015 voor jonggehandicapten die zijn ingestroomd vanaf 2015 en is bedoeld voor mensen die op jonge leeftijd een ziekte of handicap kregen waardoor ze nu en in de toekomst geen mogelijkheden hebben om te werken (dit noemt men duurzaam geen arbeidsvermogen).

Vanaf 2015 is de Wajong niet langer toegankelijk voor jonggehandicapten die 18 jaar worden en arbeidsvermogen hebben. Zij vallen onder de Participatiewet en hebben mogelijk recht op hulp van de gemeente bij het vinden van werk en mogelijk ook op bijstand.

WAO (Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering)

De WAO was de voorganger van de WIA en bedoeld voor mensen die vóór 1 januari 2004 een langdurige ziekte of handicap kregen. Instroom in de WAO is nog uitsluitend mogelijk voor mensen die eerder een WAO-uitkering ontvingen en niet voor nieuwe aanvragen.

WAZ (Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen)

Tot 1 augustus 2004 was de WAZ de verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen.

WIA (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen)

De WIA is bedoeld voor mensen die tijdens het arbeidzame leven door ziekte niet of niet meer kunnen werken. De WIA kent twee regelingen:

- Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten (WGA) is bedoeld voor mensen die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn (35-80%) en voor personen die wel volledig arbeidsongeschikt zijn bevonden (80-100%), maar bij wie nog wel een kans op herstel is;
- Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) is bedoeld voor personen die onder de WIA vallen en die weinig tot geen arbeidsmogelijkheden hebben en waarbij ook geen herstel meer is te verwachten.

Niet iedereen die een WIA-uitkering aanvraagt, krijgt deze ook toegekend. Als er sprake is van een arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35%, wordt de WIA-aanvraag afgewezen. Een deel van deze mensen kan mogelijk wel aanspraak maken op een WW-uitkering.

Een uitleg van andere veelgebruikte begrippen is ook te vinden op werk.nl:
www.werk.nl/werk_nl/arbeidsmarktinformatie/begrippenlijst.

Colofon

Regio in Beeld

Regio in Beeld is een jaarlijkse uitgave van UWV

Auteur

Frank Verduijn

Inlichtingen

arbeidsmarktinformatie@uwv.nl

Redactieadres

UWV

Afdeling Arbeidsmarktinformatie en -advies

Postbus 58285

1040 HG Amsterdam

Eindredactie

Suzanne IJzerman en Roelof van der Velde

Regio samenstelling

De arbeidsmarktregio Midden-Holland is het werkgebied van UWV WERKbedrijf vestiging Gouda. De gemeenten Bodegraven-Reeuwijk, Gouda, Krimpenerwaard en Waddinxveen maken deel uit van deze arbeidsmarktregio.

Volg ons



Disclaimer

Meer informatie is te vinden op <https://regioinbeeld.uwv.nl/> en op www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie.

Alles uit deze uitgave mag worden overgenomen, echter uitsluitend met bronvermelding. Aan deze uitgave kunnen geen rechten worden ontleend.

UWV © 2019

De kennispublicaties van UWV hebben betrekking op vier gebieden. Deze kennen een eigen kleurcodering. Zo kunt u snel zien op welk gebied een publicatie betrekking heeft:

ontwikkelingen in de sociale zekerheid

arbeidsmarkt en arbeidsparticipatie

verder professionaliseren van de dienstverlening

financiële aspecten van de sociale zekerheid

