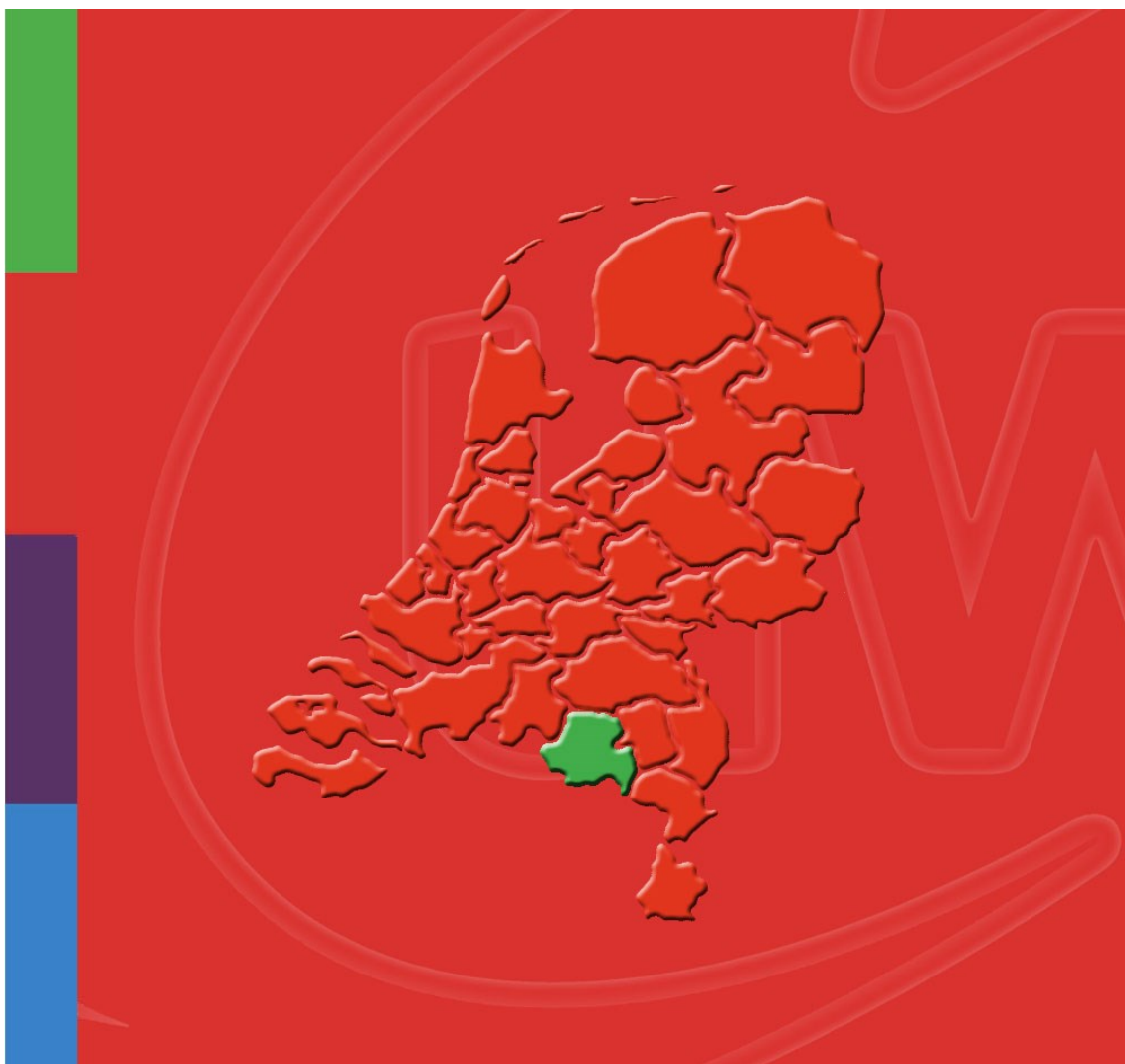


Samenvatting Regio in Beeld

Zuidoost-Brabant

Oktober 2018



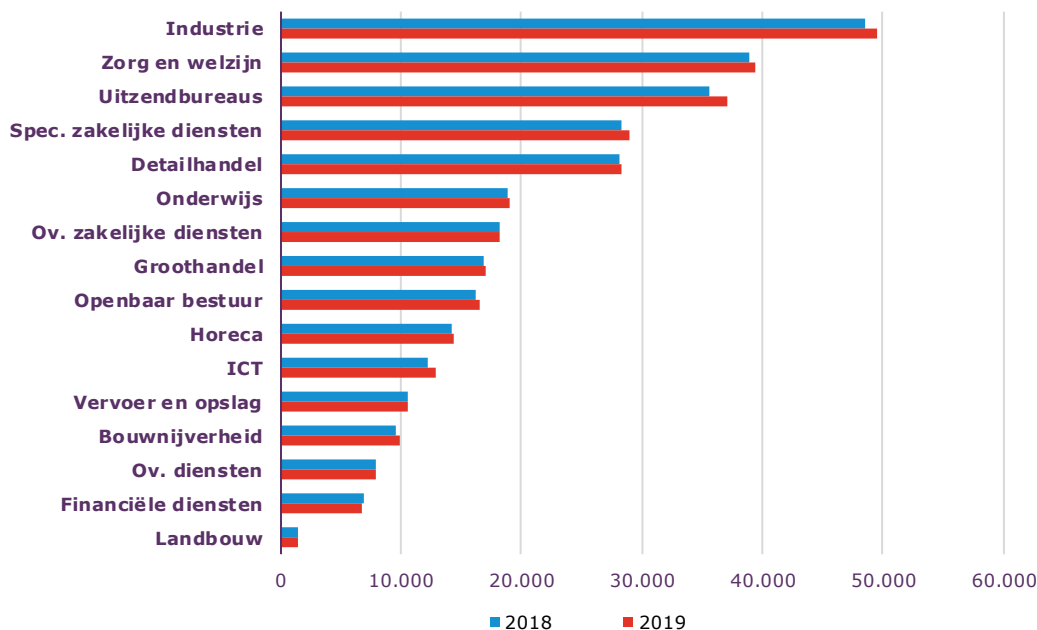
1. Waar zitten regionaal de personeelstekorten?

Werkgevers in Zuidoost-Brabant hebben in toenemende mate moeite om aan personeel te komen. Niet alleen in de techniek, zorg en ICT, maar ook voor steeds meer andere beroepen zijn er personeelstekorten. Toch staan er nog veel mensen langs de kant. Veranderingen op de arbeidsmarkt zorgen ervoor dat lang niet alle werkzoekenden één-op-één matchen op de aanwezige vacatures.

1.1. Sterk groeiende werkgelegenheid

De Nederlandse economie groeit, na een groeispurt in 2017, stevig door in 2018 en 2019. Hierdoor komen er banen bij. In Zuidoost-Brabant komen er in 2018-2019 in totaal bijna 13.000 banen van werknemers bij. In overeenstemming met de landelijke ontwikkeling vertraagt het groeitempo; de banengroei in 2019 is kleiner dan in 2018. Het totaal aantal banen groeit dus, maar in de ene sector is die groei sterker dan in de andere (zie afbeelding 1). In 2019 is de groei in Zuidoost-Brabant in absolute zin het grootst in zorg & welzijn, bij uitzendbureaus en in de sectoren horeca en groothandel. Er zijn echter ook sectoren met een krimp of stabilisatie van het aantal banen van werknemers. In Zuidoost-Brabant zijn dat de sectoren landbouw en financiële diensten.

Afbeelding 1. Werknemersbanen per sector
Zuidoost-Brabant, 2018 en 2019



Bron: UWV, Arbeidsmarktprognose 2018-2019

1.2. Personeelstekorten in steeds meer beroepen

Door de banengroei en de toenemende baan-baan mobiliteit blijft het aantal vacatures op een hoog niveau en houdt de spanning op de arbeidsmarkt aan. Afbeelding 2 geeft voor Zuidoost-Brabant een selectie van beroepen waarvoor werkgevers moeite hebben geschikt personeel te vinden. De meeste personeelstekorten doen zich voor in een breed spectrum van technische beroepen en ICT. Binnen de techniek gaat het om beroepen als onderhoudsmonteur, CNC-verspaner, elektricien, lasser en werkvoorbereider-calculator. In vergelijking met andere regio's zijn er in dit segment relatief veel moeilijk vervulbare vacatures voor hoger opgeleiden. Zo is er een tekort aan ingenieurs, werktuigbouwkundigen, tekenaars, ontwerpers en constructeurs. Maar ook op de lagere niveaus is het niet gemakkelijk om aan de vraag naar personeel te voldoen. Productiemedewerkers worden steeds schaarser op de arbeidsmarkt. Op ICT-gebied betreft het onder andere applicatieprogrammeurs, netwerkspecialisten, ontwerpers en analisten van ICT-systemen en programmeurs. ICT-ers zijn binnen iedere sector aanwezig. In de ICT is er veel vraag naar hoger opgeleiden. In de arbeidsmarktregio Zuidoost-Brabant werken relatief veel kenniswerkers in de techniek en ICT-sector. Ook in de bouw treden steeds meer knelpunten op. De sterk groeiende bouwsector vraagt meer vakmensen, zoals metselaars en timmerlui, terwijl de sector vergrijsd en er te weinig jongeren kiezen voor een beroepsopleiding in de bouw. In de financiële sector is er vooral een

tekort voor specialistische functies op hoog niveau en ICT-gerelateerde banen. Vacatures voor accountants, fiscalisten en controllers zijn moeilijk te vervullen. In het onderwijs zijn vooral leraren exacte vakken lastig te vinden. Verder nemen in de zorg de personeelstekorten snel toe. Werkgevers ervaren inmiddels problemen bij het werven van verzorgenden IG, (gespecialiseerde) verpleegkundigen, artsen en medisch specialisten. In de sector transport & logistiek zijn de personeelsproblemen zeer urgent. Vrachtwagenchauffeurs en buschauffeurs kennen momenteel een krappe arbeidsmarkt evenals logistiek medewerkers, heftruckchauffeurs en transportplanners. Door de voorspoedige ontwikkeling van de economie zijn ook de consumentenbestedingen in de horeca en het toerisme toegenomen met als gevolg een toenemende vraag naar personeel. Vacatures als (zelfstandig werkend) kok en medewerker bediening horeca zijn steeds moeilijk te vervullen. Een relatief groot deel van de banen wordt hier, zeker in het hoogseizoen, bezet door studenten.

Afbeelding 2. Moeilijk vervulbare vacatures (selectie)

Zuidoost-Brabant, 2018

Beroepsrichting en beroep	Beroepsrichting en beroep
Horeca	Techniek
Restaurantkok	Productiemedewerker
Economisch - commercieel	Plaatwerker / metaalbuiger
Medewerker klantcontact /klantenservice	Lasser / metaalsnijder
Productieplanner	Conventioneel verspaner en machinebankwerker
Commercieel medewerker binnendienst	CNC verspaner
Inkoper	Projectleider/ ontwerper-constructeur werktuigbouw
Financieel	Monteur industriële machines
Accountant (AA, assistent, register)	Elektricien / monteur elektro
Controller	Loodgieter / installateur gawalo
Belastingadviseur	Timmerman (b & u, werkplaats, interieur)
ICT	Werkvoorbereider / calculator bouw, installatie
Helpdeskmedewerker en gebruikersondersteuner	Operator proces- en voedingsindustrie
Architect ICT / systeemontwikkelaar	Procestechnoloog en -onderzoeker
Programmeur / developer specifieke talen (o.a. java, C#, PHP)	Vertegenwoordiger / accountmanager technische producten
Onderwijs	Manager onderzoek en ontwikkeling (R&D) technologie
Docent vo/mbo exacte en taalkundige vakken	Transport en logistiek
Zorg	Vrachtwagenchauffeur (binnenland)
Verzorgende IG	
Verpleegkundige	

Bron: UWV

2. Welk potentieel is regionaal nog beschikbaar?

Ondanks de personeelstekorten lijkt er nog veel arbeidspotentieel beschikbaar te zijn in Zuidoost-Brabant, zoals mensen met een arbeidsbeperking, een bijstandsuitkering en een WW-uitkering. Een deel van hen heeft of vindt echter snel werk, zeker nu de economie al jaren groeit. Bovendien sluiten de kwaliteiten van de beschikbare werkzoekenden niet altijd direct aan bij de vraag van werkgevers.

2.1. Veel WW'ers en bijstandsgerechtigden hebben een administratieve achtergrond

In Zuidoost-Brabant zijn per december 2017 in totaal 22.080 werkzoekenden zonder dienstverband bij UWV geregistreerd en 9.950 werkzoekenden met een dienstverband (GWU). Dit zijn mensen met een WW, bijstand, Wajong, WGA of WAO-uitkering die dienstverlening ontvangen van UWV of gemeenten, en/of een actief cv op werk.nl hebben. Deze paragraaf beschrijft de geregisteerde werkzoekenden bij UWV met een WW- of bijstandsuitkering, waarvan bekend is dat ze geen dienstverband hebben. Zij kunnen interessant arbeidspotentieel voor werkgevers zijn. Beide groepen verschillen van elkaar. Zo hebben bijstandsgerechtigden vaker geen startkwalificatie, een minder recent arbeidsverleden en zijn vaak jonger dan WW'ers.

Afbeelding 3 geeft de top 20 van meest voorkomende (hoogst gevolgde) opleidingen onder WW'ers die bij UWV geregistreerd staan zonder dienstverband. Het aanbod van werkzoekenden met een economisch-administratieve achtergrond is omvangrijk. Op hbo-niveau zijn managementopleidingen en bedrijfskunde sterk vertegenwoordigd. Op mbo-niveau zijn dit vooral de richtingen secretariaat, detailhandel en bedrijfsadministratie. Ook is er nog aanbod te vinden met een technische achtergrond, vooral op mbo-niveau. Het gaat hierbij om diverse opleidingsrichtingen, waar het vaak gaat om richtingen die minder vaak gevraagd worden op de markt. Ook is er vaak sprake van verouderde kennis, met name onder de hogere leeftijdscategorieën. Het hoge aantal bij hbo sociaal-cultureel komt door een relatief hoge instroom in het onderwijs in combinatie met bezuinigingen in de welzijnssector.

Afbeelding 3. Top 20 WW'ers zonder dienstverband, naar hoogst gevolgde opleiding
Zuidoost-Brabant, december 2017

Niveau	Opleidingssector	Aantal
Totaal	Totaal	5.450
Mbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	650
Hbo/bachelor	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	640
Mbo	Technisch onderwijs	470
Mbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	300
Hbo/bachelor	Sociaal-cultureel onderwijs	270
Hbo/bachelor	Opleidingen voor onderwijzend personeel	240
Basisonderwijs	Algemeen onderwijs	230
Wo/master	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	220
Vmbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	170
Vmbo	Technisch onderwijs	160
Vmbo	Algemeen onderwijs	160
Mbo	Medisch, paramedisch onderwijs	150
Hbo/bachelor	Technisch onderwijs	140
Wo/master	Sociaal-cultureel onderwijs	140
Wo/master	Technisch onderwijs	130
Vmbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	110
Havo/vwo	Algemeen onderwijs	110
Mbo	Transport-, communicatie- en verkeersonderwijs	100
Mbo	Sociaal-cultureel onderwijs	80
Hbo/bachelor	Kunstonderwijs	80

Bron: UWV

Uit afbeelding 4 blijkt dat ook het aanbod van bijstandsgerechtigden zonder werk niet afdoende is om de personeelstekorten in Zuidoost-Brabant direct op grote schaal te kunnen oplossen. Veel van hen hebben algemeen basisonderwijs of een economisch-administratieve opleiding gevolgd.

Afbeelding 4. Top 20 Bijstandsgerechtigden zonder dienstverband, naar hoogst gevolgde opleiding

Zuidoost-Brabant, december 2017

Niveau	Opleidingssector	Aantal
Totaal	Totaal	10.370
Basisonderwijs	Algemeen onderwijs	2.990
Mbo	Technisch onderwijs	750
Mbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	690
Vmbo	Algemeen onderwijs	660
Vmbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	630
Vmbo	Technisch onderwijs	580
Mbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	520
Vmbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	310
Hbo/bachelor	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	240
Vmbo	Onderwijs in de humaniora	230
Mbo	Algemeen onderwijs	230
Mbo	Transport-, communicatie- en verkeersonderwijs	180
Hbo/bachelor	Sociaal-cultureel onderwijs	170
Mbo	Sociaal-cultureel onderwijs	160
Mbo	Medisch, paramedisch onderwijs	150
Hbo/bachelor	Opleidingen voor onderwijzend personeel	130
Hbo/bachelor	Technisch onderwijs	90
Hbo/bachelor	Kunstonderwijs	90
Mbo	Agrarisch onderwijs	70
Wo/master	Sociaal-cultureel onderwijs	60

Bron: UWV

Bovendien blijkt uit het Klantonderzoek monitor Participatiewet 2017 van de Inspectie SZW dat iets meer dan een derde van de bijstandsgerechtigden niet verwacht op eigen kracht werk te kunnen vinden. De helft van de bijstandsgerechtigden zou wel graag willen werken, waarbij het voor ruim zes van de tien mensen geen probleem is een opleiding te moeten volgen of werk te aanvaarden onder het eigen niveau. Deze knelpunten nopen gemeenten er toe veel van de werkzoekenden waar zij voor verantwoordelijk zijn stapsgewijs naar de arbeidsmarkt te brengen.

2.2. Personen met arbeidsbeperking: heterogene groep

Naast mensen met een WW- of bijstandsuitkering, baanveranderaars en niet-uitkeringsgerechtigden, kent de groep onbenut arbeidspotentieel ook veel mensen met een arbeidsbeperking. Zij vormen een heterogene groep op de arbeidsmarkt en verschillen zowel in uitkeringssituatie als in ziektebeelden. De samenstelling varieert dan ook van hoogopgeleiden met een lichte fysieke beperking tot mensen met een ernstige verstandelijke beperking zonder diploma. Vooral bij Wajongers is er vaak sprake van een combinatie van ziektebeelden. Wajongers hebben voordat ze de arbeidsmarkt betreden al een ziekte of handicap, en daarmee doorgaans ook een achterstand. Bij WIA-gerechtigden ontstond de ziekte of arbeids-handicap gedurende het arbeidzame leven. De arbeidsmogelijkheden van mensen met een beperking lopen sterk uiteen en bemiddeling naar werk en inpassing in het arbeidsproces is dan ook altijd maatwerk.

Afbeelding 5. Uitkeringsregelingen naar werkend en niet-werkend

Zuidoost-Brabant, december 2016

	Werkend	Niet werkend	Totaal	Aandeel werkend
WGA 35-80	700	840	1.530	45%
WGA 80-100	330	2.930	3.260	10%
WIA 35-min	1.100	1.540	2.630	42%
WAO	1.540	6.540	8.080	19%
oWajong	1.100	780	1.890	59%
Wajong 2010	300	600	900	33%

Bron: UWV

Afbeelding 5 geeft voor verschillende regelingen het aantal personen dat daar in Zuidoost-Brabant gebruik van maakt en de aandelen werkenden. Door de heterogeniteit van de groep mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering is de toeleiding naar werk, werkhervatting en behoud van werk complex voor alle partijen die daarbij zijn betrokken. De aard van de beperking en de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt maken dat het voor veel mensen met een ziekte of handicap nog altijd lastig is om een baan te vinden en/of te behouden. Uit onderzoek specifiek naar jonggehandicapten van Regioplan (2018) blijkt dat zowel bij werkbehoud in een tijdelijk dienstverband als de overgang naar een vast dienstverband een dynamisch en complex geheel van factoren speelt.

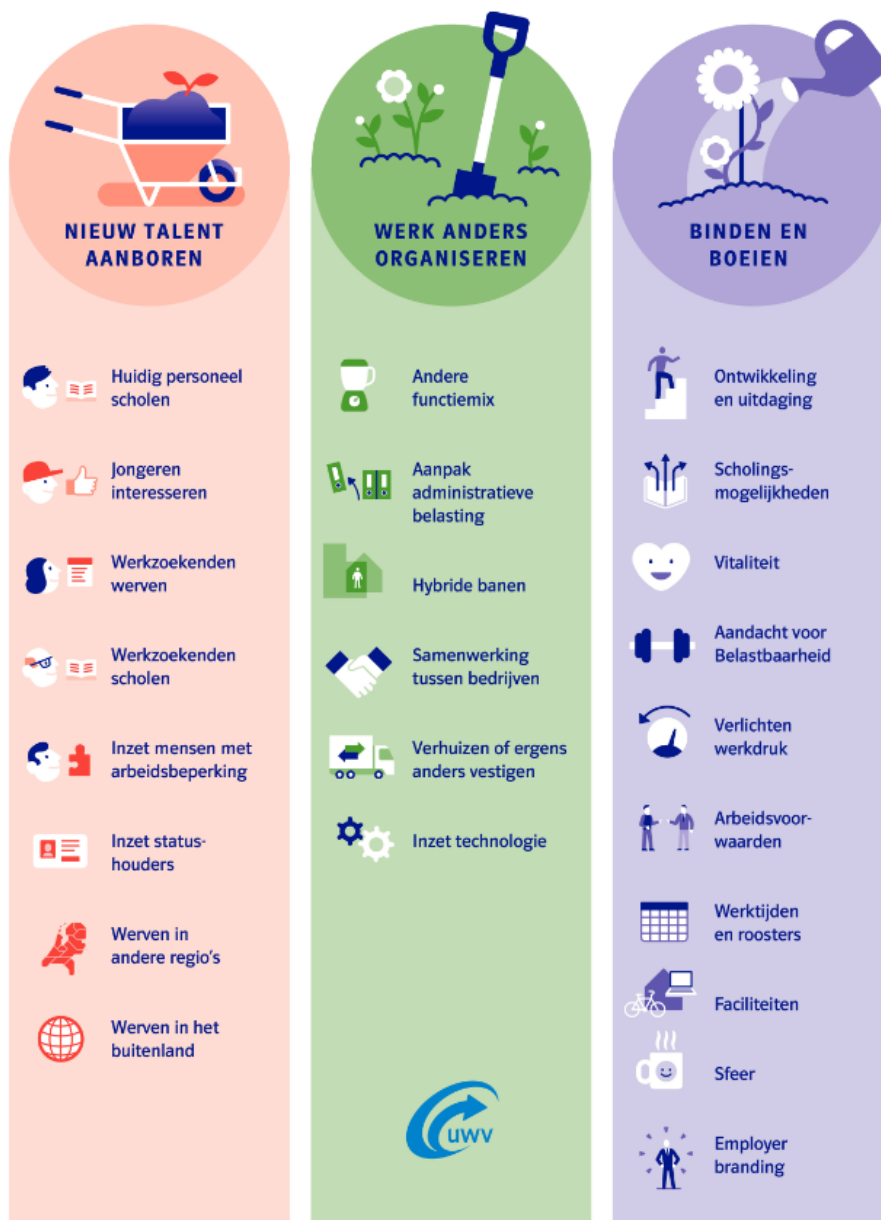
3. Oplossingen personeelstekorten

Een goede aansluiting van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt vergt een inspanning van meerdere partijen. In eerste instantie wordt uiteraard een inzet van de werkzoekende zelf verwacht. Ze kunnen hun kansen vergroten door werk te zoeken in andere, kansrijke(re) beroepen, zich bij- en om te scholen en de juiste zoekkanalen te gebruiken.

Het verkleinen van de mismatch vereist ook een inspanning van werkgevers. Zij kunnen kijken naar snelle oplossingen, zoals intensiever werven en de functie-eisen aanpassen. Een effectieve manier om functie-eisen aan te passen, is door alleen te selecteren op de belangrijkste taken die bovendien moeilijk 'on the job' te leren zijn. Er zijn ook alternatieve mogelijkheden, die in veel gevallen een grotere inspanning vragen. Afbeelding 6 toont deze oplossingen, onderverdeeld in drie categorieën: aanboren van nieuw talent, anders organiseren van werk en binden en boeien van personeel. Scholing en ontwikkeling staan bij veel van deze oplossingen centraal. Het gaat zowel om opscholing, bijscholing als omscholing.

Samenwerking tussen werkgevers, UWV, gemeenten, onderwijs en/of andere partijen is hierbij vaak cruciaal.

Afbeelding 6 Oplossingen personeelstekorten voor werkgevers



Bron: UWV

4. Uitdagingen voor de regionale arbeidsmarkt

4.1. Voorbereiding op de toekomst

Technologische en digitale ontwikkelingen leiden tot veranderingen op de arbeidsmarkt. Dat brengt met zich mee dat (toekomstige) werknemers zich aan veranderende omstandigheden moeten aanpassen en in staat moeten worden gesteld hun kennis en vaardigheden op peil te houden. De uitdaging is erin gelegen werknemers voldoende mogelijkheden te geven zich voor te bereiden op nieuwe ontwikkelingen. Hierbij liggen verantwoordelijken bij overheid, bedrijfsleven, onderwijs als ook bij de werknemer zelf. Belangrijke aandachtsgebieden zijn hierbij.

- Het verstrekken van informatie (aan genoemde partijen) over de ontwikkeling van de werkgelegenheid en ontwikkeling van (nieuwe) beroepen.
- Een goede aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt waarbij ontwikkelingen op de arbeidsmarkt (sterk) leidend zijn met specifiek aandacht voor het verstrekken van informatie aan studenten en toekomstige studenten over arbeidsmarktperspectieven van opleidingen en beroepen.
- De samenleving verandert. Sommige mensen varen daar wel bij, anderen raken (verder) achterop. Het is belangrijk dat iedereen in de samenleving kan blijven meedoen. Daarom moeten mensen meer kansen krijgen om zich te ontwikkelen op de arbeidsmarkt en om hun eigen omgeving te beïnvloeden. Scholing en training zijn daarbij belangrijke middelen, waarbij ook expliciet ingezet dient te worden op ouderen en lager opgeleiden.
- In een arbeidsmarktstudie geeft Buck Consultants International aan dat de beroepen van de toekomst vragen om een nieuwe set aan skills. De focus verschuift voor een groot deel naar soft skills zoals zelfstandig werken, samenwerken, creativiteit, probleemoplossend vermogen en communicatieve vaardigheden. Belangrijk is het dan ook de (regionale) beroepsbevolking voor te bereiden op en te begeleiden tijdens deze transitie.

4.2. Het verminderen en voorkomen van krapte

De krappe arbeidsmarkt in Zuidoost-Brabant vraagt om adequate maatregelen. In veel sectoren is er een tekort aan arbeidskrachten. Ruim één op de vijf werkgevers in de regio geeft aan dat dit tekort een belemmering is voor hun bedrijf. Schaarste aan personeel brengt ook een drukkend effect op de economische groei met zich mee. In Zuidoost-Brabant zijn er vooral tekorten in de techniek, bouwnijverheid, transport & logistiek en in de zorgsector. De uitdaging voor partijen die actief zijn op de arbeidsmarkt (denk hierbij aan provincie, UWV, gemeenten, onderwijs, werkgevers en UWV) is erin gelegen om de juiste mix van middelen in te zetten om schaarste op de arbeidsmarkt te verminderen, maar zeker ook te voorkomen. Zonder limitatief te willen zijn, kan een aantal aandachtspunten voor arbeidsmarktregio Zuidoost-Brabant genoemd worden.

- De regio beschikt over een reservoir aan onbenut potentieel dat nog in te zetten is op de arbeidsmarkt. Het gaat hierbij onder meer om personen met een WW-, bijstands- of arbeidsongeschiktheidsuitkering en personen die meer uren willen werken. Om dit reservoir te ontginnen en te activeren is allereerst kennis nodig van kwalificaties waarover dit (potentieel) aanbod beschikt in relatie tot de vraag op de arbeidsmarkt. Bij lacunes kunnen vervolgens gerichte maatregelen (denk aan scholing en training) ingezet worden. Door de grote uitstroom van (werkloze) werkzoekenden naar de arbeidsmarkt waarbij een zekere (kwaliteits-)afoming heeft plaatsgevonden, is er voor het resterende aanbod veelal een kleinschaligere, intensievere aanpak nodig. Belangrijk is dat interventies rekening houden met competenties en vaardigheden van werkzoekenden. De werkzoekende is verder gebaat met een goed advies over zijn of haar kansen op de arbeidsmarkt en de mogelijkheden om deze kansen te verzilveren.
- De arbeidsmarkt is gebaat bij het anticiperen op toekomstige ontwikkelingen. Het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA, Maastricht) brengt tweemaaljaarlijks een rapport uit waarin onder meer (prognoses voor) arbeidsmarktperspectieven van opleidingen en beroepen voor de middellange termijn zijn opgenomen. Zo ontstaat een beeld waar, bij ongewijzigd beleid, toekomstige tekorten of overschotten dreigen te ontstaan. Dit biedt de mogelijkheid om vroegtijdig hierop te anticiperen, bijvoorbeeld door zorg te dragen voor extra instroom bij dreigende tekorten in specifieke beroepen.

4.3. Sectorale accenten

De schaarste op de arbeidsmarkt doet zich in steeds meer sectoren voelen, terwijl personeelstekorten nu ook steeds meer optreden voor beroepen op lager niveau (denk hierbij aan schoonmaker, keukenhulp en

logistiek medewerker). Redenen voor schaarste en daarmee ook oplossingsrichtingen kunnen per sector verschillen.

- De zorgsector heeft te maken met een groeiende werkgelegenheid en sterke vervangingsvraag, terwijl het imago van de sector onder het (potentieel) aanbod vaak niet al te goed is. De uitdaging is gelegen in het binden en boeien van medewerkers. Dit binden en boeien is onder meer onderdeel van het door de sector geïnitieerde Regionaal Actieplan Aanpak Tekorten. Transvorm is een belangrijke belangenbehartiger voor zorginstellingen.
- De ICT is een sector/beroepsgroep met zeer grote tekorten. In de regio wordt door opleidingsinstellingen, werkgevers, Brainport en publieke partners in gezamenlijkheid gewerkt aan oplossingen voor de schaarste aan personeel waarbij omscholing hoog op de agenda staat.
- Ook de sector transport & logistiek kampt in sterke mate met wervingsproblemen. Werkgevers reageren hier onder mee op door functie-eisen naar beneden toe bij te stellen. Regionaal wordt door partij en ingezet op voorlichting en meeloopdagen, vooral met oog op het vergroten van de bekendheid van logistieke beroepen.
- De personeelsvraag in de techniek is een extra uitdaging omdat kwalificaties van kernfuncties bijgesteld kunnen worden. Een tekort aan technisch personeel zet de economische groei in de regio onder druk. Preventieve maatregelen liggen in de sfeer van vergroting van de instroom in het technisch onderwijs. Curatieve maatregelen zijn momenteel onder andere gericht op omscholing van werkzoekenden met een niet-technische achtergrond.
- De contactcenterbranche groeit sterk en de personeelswerving komt onder steeds grotere druk te staan. Door middel van inspiratiedagen tracht de sector momenteel werknemers te rekruteren. De sector heeft nog steeds te maken met een minder goed imago onder werkzoekenden.
- Kempenplus is een samenwerkingsverband tussen ISD de Kempen, WVK-groep en UWV in de deelregio de Kempen. Samen met werkgevers wordt gezocht naar mogelijkheden om vraag en aanbod met elkaar in contact te brengen. Momenteel is de aandacht sterk gericht op de discrepanties op de markt. Zo is er aandacht voor (nieuwe) instroom in de schoonmaakbranche. De sector horeca & recreatie is sterk vertegenwoordigd in de regio en de vraag naar personeel is steeds moeilijker in te vullen. Kempenplus investeert in de relatie met horecaondernemers en kennis in de sector om zodoende vraag en aanbod beter op elkaar af te stemmen. WIJ Westerhoven is een initiatief om binnen de buurtgemeenschap Westerhoven langdurig werkzoekenden te helpen bij het vinden van passend werk.
- 04Werkt is een samenwerkingsverband tussen gemeenten, UWV en sociale werkbedrijven gericht op een betere afstemming van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Dit werkgeversservicepunt heeft specifieke aandacht voor sectorale knelpunten en draagt daarnaast onder meer zorg voor realisatie van de banenafpraak. Accountmanagers werken in sectorgerichte accountteams gezamenlijk aan activiteiten voor werkgevers en werkzoekenden.

4.4. Uitdagingen voor werkgevers en onderwijs

Op dit ogenblik is een adequate personeelsvoorziening een van de grootste uitdagingen voor werkgevers. Oplossingen die relatief snel gevonden en ingezet kunnen worden zijn de volgende.

- Intensiever werven door de inzet van meer of andere wervingskanalen. Aanpassen van functie-eisen.
- Aantrekkelijker arbeidsvoorwaarden.
- Medewerkers vragen meer uren te werken.
- Het aanbieden van meer duurzame dienstverbanden.

Als snelle oplossingen niet direct voorhanden zijn, kan aan het volgende worden gedacht.

- Aanboren van nieuw aanbod al dan niet na scholing.
- Het anders organiseren van werk door te schuiven in taken, locaties of inzet van technologische toepassingen.
- Binden en boeien van personeel. Niet alleen het aantrekken van personeel is belangrijk, maar ook het vasthouden ervan. Om een goede werkgever te zijn die bindt en boeit kan bijvoorbeeld gewerkt worden aan (nog) betere arbeidsvoorwaarden en een goede werksfeer. Werknemers vinden ook aandacht voor een goede privé-werkbalans belangrijk. In het boek 'De geluksfabriek' wordt door Bruel en Colsen betoogd dat economische groei en krapte op de arbeidsmarkt organisaties dwingt om beter te luisteren naar en te reageren op de wensen van werknemers.

Werkgevers zijn er ook bij gebaat om een goede binding te onderhouden met het onderwijs. Nog vaak wordt door het bedrijfsleven gewezen op de minder goede aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Een goede samenwerking tussen bedrijfsleven en onderwijs is nodig om vraag en aanbod beter op elkaar te laten aansluiten. Belangrijk is het in dat kader ook om discussie te voeren rondom verandering van beroepen en nieuwe beroepen en over in de (nabije) toekomst vereiste kwalificaties, competenties en vaardigheden van werknemers.

Colofon

Regio in Beeld

Regio in Beeld is een jaarlijkse uitgave van UWV

Auteur

Gerald Ahn

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 Zuidoost-Brabant is het werkgebied van Werkplein Eindhoven. De gemeenten Bergeijk, Best, Bladel, Cranendonck, Eersel, Eindhoven, Heeze-Leende, Nuenen Ca, Oirschot, Reusel-De Mierden, Son en Breugel, Valkenswaard, Veldhoven en Waalre maken deel uit van deze arbeidsmarktregio.

Disclaimer

Meer informatie is te vinden 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 © 2018

