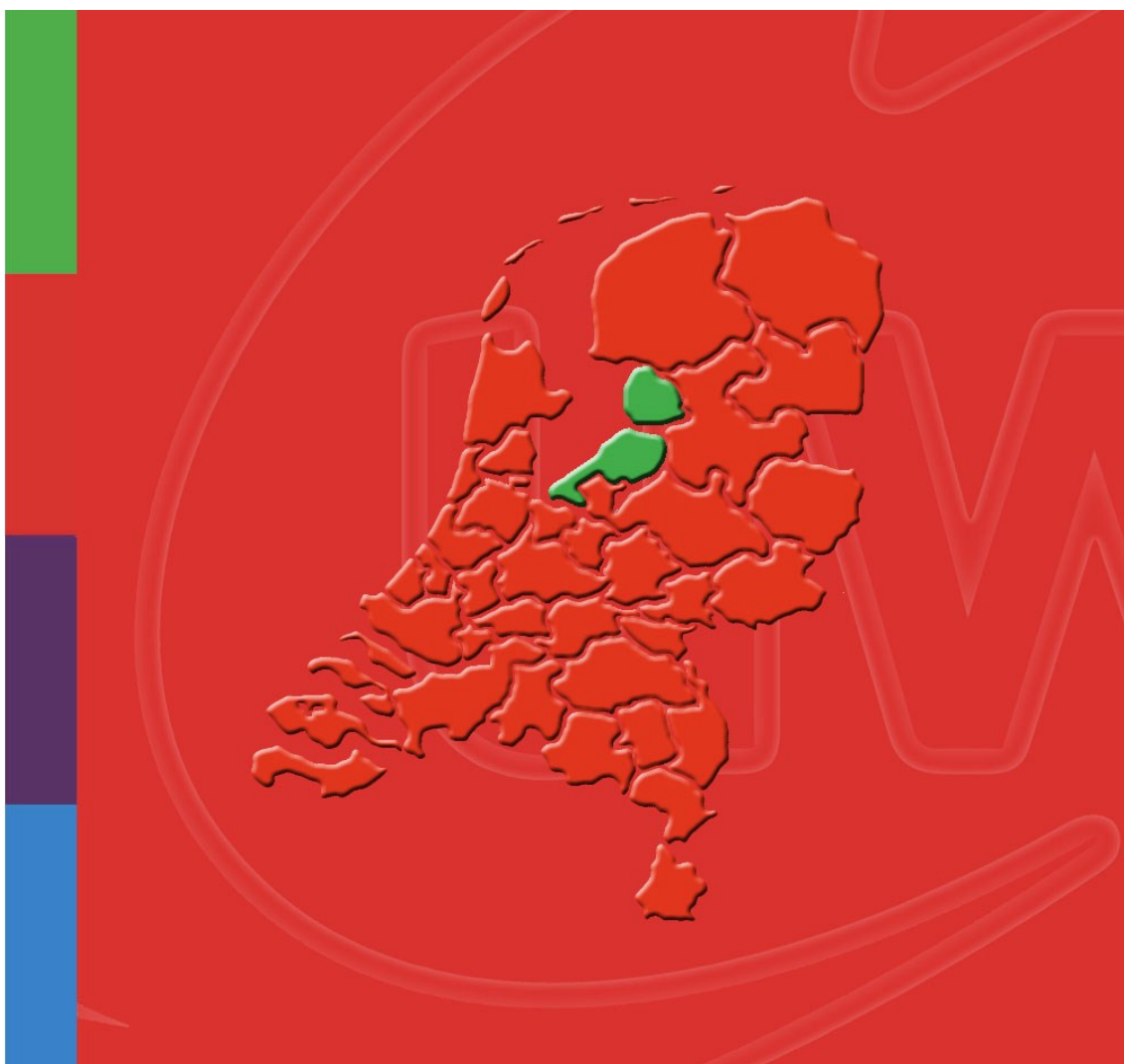


# Samenvatting Regio in Beeld

## Flevoland

Oktober 2018



# 1. Waar zitten regionaal de personeelstekorten?

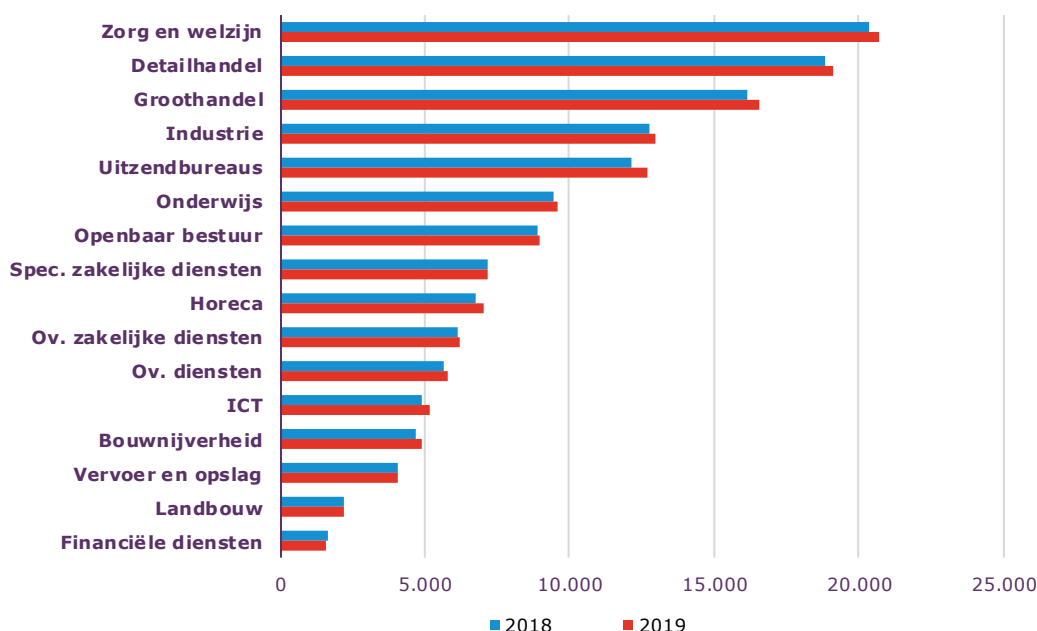
Werkgevers in Flevoland hebben in toenemende mate moeite om aan personeel te komen. Niet alleen in de techniek, zorg en ICT, maar ook voor steeds meer andere beroepen zijn er personeelstekorten. Toch staan er nog veel mensen langs de kant. Veranderingen op de arbeidsmarkt zorgen ervoor dat lang niet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

## 1.1. Banen Flevoland nemen in 2019 verder toe

De Nederlandse economie groeit, na een groeispurt in 2017, stevig door in 2018 en 2019. Hierdoor komen er banen bij, ook in Flevoland. 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 Flevoland het grootst bij uitzendbureaus, zorg & welzijn, ICT, groothandel en bouw. Er zijn echter ook sectoren met een krimp of stabilisatie van het aantal banen van werknemers. Alleen bij de financiële diensten is sprake van een duidelijke krimp.

### Afbeelding 1. Werknemersbanen per sector

Flevoland, 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 Flevoland 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. Binnen de techniek gaat het om beroepen als onderhoudsmonteur, CNC-verspaner, elektriciens, loodgieter, ontwerper-constructeur en werkvoorbereider-calculator. Ook in de bouw treden steeds meer knelpunten op. De sterk groeiende bouwsector vraagt meer vakmensen, zoals metselaars, timmerlui, voeger en asbestsaneerder, terwijl de sector vergrijsst 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. 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 transport & logistiek, groensector en horeca komen ook steeds meer moeilijk vervulbare vacatures voor, maar het betreft dan vaak functies van tijdelijke aard door seizoenswerkgelegenheid.

## Afbeelding 2. Moeilijk vervulbare vacatures Flevoland, 2018

Beroepsklasse en beroep	Beroepsklasse en beroep
<b>Techniek</b>	<b>Agrarisch</b>
(Bedrijfs)autotechnicus	Hovenier / boomverzorger
Constructiebankwerker	<b>Economisch - commercieel</b>
Assemblagemonteur werktuigbouw	Medewerker klantcontact / klantenservice
Projectleider / ontwerper-constructeur werktuigbouw	Productieplanner
Monteur industriële machines en installaties	Marktonderzoeker / marketeer
Elektriciens / monteur elektro	Recruiter
Loodgieter / installateur gawalo	Vertegenwoordiger / accountmanager zakelijk en technische producten
Installateur luchtbehandeling en koeltechniek	<b>Financieel en juridisch</b>
Medewerker technische dienst (elektrotechnisch)	Accountant (assistent en AA)
Bouwpersoneel (timmerman, schilder, metselaar, voeger, asbestsaneerder)	Jurist / juridisch specialist
Werkvoorbereider / calculator bouw en installatie	<b>ICT</b>
Tekenaar / constructeur bouwkunde	Programmeur / developer specifieke talen (o.a. java, C#, PHP, .NET, app)
Uitvoerder bouw en installatie	Architect ICT / systeemontwikkelaar
Projectleider bouw	<b>Onderwijs</b>
Operator proces- en voedingsindustrie	Docent vo/mbo Nederlands, Duits, Engels
Procestechnoloog en onderzoeker	<b>Zorg</b>
Kwaliteitsmedewerker	Verzorgende IG
<b>Transport en logistiek</b>	Verpleegkundige
Vrachtwagenchauffeur (m.n. binnenland)	GZ-psycholoog, klinisch psycholoog

Bron: UWV

## 2. Welk potentieel is regionaal nog beschikbaar?

Ondanks de personeelstekorten lijkt er nog veel arbeidspotentieel beschikbaar te zijn in Flevoland, 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 Flevoland zijn per december 2017 in totaal 21.360 werkzoekenden zonder dienstverband bij UWV geregistreerd en 8.680 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 geregistreerde 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. Werkzoekenden met een opleiding in de richtingen transport & logistiek, ICT en zorg komen in Flevoland niet of nauwelijks in de top 20 voor, terwijl dat juist sectoren zijn waar de personeelskrapte relatief groot is. Het aanbod van werkzoekenden met een economisch-administratieve achtergrond is omvangrijk. In dit soort beroepen – met name op lager en middelbaar niveau – verdwijnt echter veel werk. Werkgevers die personeel zoeken kunnen zich richten tot werkzoekenden met een opleiding die verwant is aan de gevraagde opleiding. Er zijn dan vaak wel extra maatregelen nodig, zoals aanvullende scholing.

**Afbeelding 3. Top 20 WW'ers zonder dienstverband, naar hoogst gevolgde opleiding**  
Flevoland, december 2017

Niveau	Opleidingssector	Aantal
<b>Totaal</b>	<b>Totaal</b>	<b>5.040</b>
Mbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	750
Hbo/bachelor	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	600
Mbo	Technisch onderwijs	430
Mbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	270
Hbo/bachelor	Sociaal-cultureel onderwijs	240
Basisonderwijs	Algemeen onderwijs	220
Vmbo	Algemeen onderwijs	190
Hbo/bachelor	Opleidingen voor onderwijzend personeel	170
Wo/master	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	130
Mbo	Medisch, paramedisch onderwijs	130
Havo/vwo	Algemeen onderwijs	130
Mbo	Sociaal-cultureel onderwijs	120
Vmbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	110
Mbo	Transport-, communicatie- en verkeersonderwijs	100
Vmbo	Technisch onderwijs	100
Vmbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	100
Hbo/bachelor	Technisch onderwijs	90
Wo/master	Sociaal-cultureel onderwijs	80
Mbo	Onderwijs in de openbare orde en veiligheid	70
Mbo	Agrarisch onderwijs	60

Bron: UWV

Uit afbeelding 4 blijkt dat ook het aanbod van bijstandsgerechtigden zonder werk niet afdoende is om de personeelstekorten in Flevoland 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 gevolgte opleiding

Flevoland, december 2017

Niveau	Opleidingssector	Aantal
<b>Totaal</b>	<b>Totaal</b>	<b>10.160</b>
Basisonderwijs	Algemeen onderwijs	2.400
Mbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	1.020
Mbo	Technisch onderwijs	710
Vmbo	Algemeen onderwijs	670
Mbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	660
Vmbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	550
Vmbo	Technisch onderwijs	370
Vmbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	350
Hbo/bachelor	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	240
Mbo	Sociaal-cultureel onderwijs	240
Mbo	Algemeen onderwijs	230
Mbo	Medisch, paramedisch onderwijs	200
Vmbo	Onderwijs in de humaniora	180
Mbo	Transport-, communicatie- en verkeersonderwijs	180
Hbo/bachelor	Sociaal-cultureel onderwijs	150
Mbo	Onderwijs in de openbare orde en veiligheid	130
Hbo/bachelor	Opleidingen voor onderwijzend personeel	110
Mbo	Agrarisch onderwijs	70
Hbo/bachelor	Technisch onderwijs	70
Wo/master	Sociaal-cultureel onderwijs	70

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 arbeidsgehandicapten 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

Flevoland, december 2016

	Werkend	Niet werkend	Totaal	Aandeel werkend
WGA 35-80	590	820	1.420	42%
WGA 80-100	260	2.810	3.060	8%
WIA 35-min	1.060	1.340	2.400	44%
WAO	1.180	5.960	7.140	16%
oWajong	790	970	1.760	45%
Wajong 2010	300	800	1.100	27%

Bron: UWV

---

Afbeelding 5 geeft voor verschillende regelingen het aantal personen dat daar in Flevoland gebruik van maakt en de aandelen werkenden. Door de heterogeniteit van de groep mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering is de toeleiding naar werk, werkherleving 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

In de vorige hoofdstukken hebben we de huidige en toekomstige ontwikkelingen geschetst op de arbeidsmarkt in de regio Flevoland. Hieronder schetsen we in de eerste 3 paragrafen de belangrijkste uitdagingen die voortkomen uit deze analyse: een evenwichtige arbeidsmarkt, betere aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt en het ondersteunen van mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie. In de afsluitende paragraaf gaan we in op de regionale en bovenregionale samenwerking.

### 4.1. Naar een evenwichtige arbeidsmarkt

Flevoland, gestart als agrarisch gebied en een gebied met een woonfunctie, is langzaam toegegroeid naar een volwaardige economie. Grote projecten als Lelystad Airport, de Floriade en regioplan Wind laten zien dat de ruimte in Flevoland aantrekkelijk is voor ondernemen en ontwikkelen. Flevoland kenmerkt zich door een groot aandeel (voornamelijk kleine) MKB-bedrijven. Flevoland is van oudsher gericht op de omliggende regio's: Gooi en Vechtstreek, Zwolle, Harderwijk en Heerenveen. Almere en Lelystad maken onderdeel uit van de Metropool Regio Amsterdam. Noordoostpolder, Urk en Zeewolde zijn meer gefocust op de regio's Zwolle en Friesland.

In het eerste hoofdstuk hebben we laten zien dat er in Flevoland sprake is van een gespannen arbeidsmarkt. De oorzaken zijn duidelijk: groeiende werkgelegenheid, toenemende krapte aan personeel, vergrijzing, aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt en toenemende mismatch door o.m. technologische ontwikkelingen. In 2018 en 2019 komen er in de regio in totaal ongeveer 5.900 banen voor werknemers bij, terwijl de beroepsbevolking naar verwachting met 6.000 personen groeit. Toch zullen de personeelstekorten door de mismatch tussen vraag en aanbod de komende jaren eerder toe- dan afnemen.

Het is van belang een regionale arbeidsmarkt te bevorderen die in balans is en in de toekomst blijft. Dat wil zeggen dat er zo weinig mogelijk sprake is van tekorten en overschotten. Bij een evenwichtige arbeidsmarkt kunnen werkgevers in de regio bedrijfsactiviteiten optimaal uitvoeren en tegelijkertijd zijn zoveel mogelijk inwoners, ook als zij een kwetsbare positie hebben, werkzaam op die arbeidsmarkt. Om een evenwichtige arbeidsmarkt te bevorderen zijn gerichte interventies van de arbeidsmarktpartners (gemeenten, UWV, onderwijs werkgevers en werknemers) noodzakelijk.

Een goed voorbeeld van zo'n interventie is het Regionale Actieplan Aanpak Tekorten (RAAT) in Zorg & Welzijn. Op 12 juli jongstleden heeft de eerste bijeenkomst plaatsgevonden van de Stuurgroep RAAT. Hierin waren Flevolandse zorg- en welzijnsaanbieders, onderwijsinstellingen en UWV vertegenwoordigd. Naast aandacht voor hogere instroom en lagere uitstroom van personeel, wordt ook gekeken naar de mogelijkheden om de eigen regio aantrekkelijker te houden/maken om zodoende de verwachte stijging van de vraag naar personeel en de bestaande tekorten op te kunnen vangen.

### 4.2. Zorgen voor betere aansluiting onderwijs arbeidsmarkt

Binnen het Regionaal Werkbedrijf Flevoland is een ontwikkeling in gang gezet waarbij de focus op de realisering van de banenafpraak, die thans goed binnen de routines in ingeslepen, verplaatst wordt naar een bredere samenwerking op het terrein van onderwijs en arbeidsmarkt. Het beroepsonderwijs is partner geworden binnen het Regionaal Werkbedrijf Flevoland en er wordt een Flevolands Servicepunt Leren en Werkenloket ingericht. Op korte termijn wordt hiervoor een projectleider aangeworven waarna een goed samenwerkend netwerk werkzoekenden en burgers met vragen over leren en werken kan adviseren. Ten aanzien van leren en werken zien de partners de volgende drie regionale doelstellingen.

- Het tegengaan en reduceren van kwantitatieve en kwalitatieve tekorten aan personeel op de Flevolandse arbeidsmarkt.
- Het verhogen en/of meer passend maken van het opleidingsniveau van de beroepsbevolking in Flevoland, gelet op de vragen en kansen op de (regionale) arbeidsmarkt.
- Het verbeteren van de positie van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt, met name laagopgeleiden en ouderen.

De vraag naar goed geschoold personeel in de maakindustrie is groot, ook in Noordoostpolder. Een achttal bedrijven hebben, samen met een aantal organisaties (ROC Friese Poort, UWV, Werkcorporatie, Opleidingsbedrijf Metaal (OBM), Servicepunt Techniek Flevoland en de Gemeente Noordoostpolder) de handen ineen geslagen om mensen met een bijstand of een werkloosheidsuitkering (WW-uitkering) op te leiden voor een baan in de maakindustrie. Het project draagt bij aan een betere en gerichte aansluiting tussen onderwijs en de arbeidsmarkt. Het project onderscheidt zich doordat de deelnemende bedrijven uit de maakindustrie samenwerken om goed personeel te vinden, op te leiden met de intentie de kandidaat in



---

dienst te nemen en daarnaast voor het opleiden van de kandidaten een bbl (beroeps begeleidende leerweg) wordt ingezet.

In de sector zorg & welzijn heeft op 12 juli jongstleden een eerste bijeenkomst plaatsgevonden van de Stuurgroep RAAT. Hierin waren Flevolandse zorg- en welzijnsaanbieders, onderwijsinstellingen en UWV vertegenwoordigd. Naast aandacht voor hogere instroom en lagere uitstroom van personeel, wordt ook gekeken naar de mogelijkheden om de eigen regio aantrekkelijker te houden/maken om zodoende de verwachte stijging van de vraag naar personeel en de bestaande tekorten op te kunnen vangen.

### **4.3. Mensen met een kwetsbare positie aan de slag**

De samenwerking binnen het Regionaal Werkbedrijf Flevoland is de eerste jaren vooral gericht geweest op het realiseren van de banenafpraak. Flevoland zit goed op koers. Eind van het eerste kwartaal is, met een groei van 787 extra banen, 93% van de doelstelling gerealiseerd. Ook beschut werken begint op gang te komen. Eind 2018 moeten volgens de normen van het ministerie van SZW 87 werkplekken beschut werken binnen de gemeenten van de arbeidsmarktregio Flevoland gerealiseerd zijn. Eind maart zijn 83 personen geplaatst.

Ook in Flevoland wordt gezocht naar duurzame arbeidsmogelijkheden voor de kwetsbare groepen (w.o. administratieve krachten, jongeren, personen met een arbeidsbeperking, ouderen, langdurig werklozen en statushouders) op de regionale arbeidsmarkt. Het gaat hier veelal om het creatief zoeken naar functies c.q. taken op lager en middelbaar niveau. Werkgevers maken steeds meer gebruik gemaakt van de mogelijkheid om een bedrijfsadvies inclusieve arbeidsorganisatie aan te vragen. Naast de in paragraaf 2.6 genoemde Stichting CODENZ, zijn er lopende adviestrajecten bij het Zuiderzeeziekenhuis en de afdeling Sociale Zaken van de gemeente Almere. Met deze scan wordt in het bedrijf gekeken welke eenvoudige taken er in bestaande werkprocessen zijn. Voor deze taken wordt een geschikte kandidaat uit de doelgroep Banenafpraak gezocht.

### **4.4. Intensiveren van (boven) regionale samenwerking**

Flevoland, en met name de driehoek Almere, Lelystad en Zeewolde, maken een snelle groei door als logistieke hotspot. Deze trend is een aantal jaren geleden ingezet en blijkt bijvoorbeeld uit het aantal bedrijfsvestigingen dat in de pijplijn zit. Het geeft uitstekende kansen voor werkgelegenheid voor de Flevolandse beroepsbevolking, die gekenmerkt wordt door een relatief laag scholingsniveau. De publiek-private samenwerking van de gemeenten Almere en Lelystad met UWV rond de vestiging van Inditex in Lelystad is een mooi voorbeeld waarin de regio sterk blijkt in het gezamenlijk optrekken om grote arbeidsmarktvragestukken snel en adequaat aan te pakken.

Ook rond Lelystad Airport is deze publiek-private samenwerking volop aanwezig. Het samenwerkingscollege Amsterdam Lelystad Airport is gevormd om samen met het bedrijfsleven scholing en werkgelegenheid op en rond de luchthaven te faciliteren. De terminal is gereed, maar de vertraging die opgelopen is bij de opening van Lelystad Airport heeft vergaande consequenties voor de positieve economische ontwikkelingen in Flevoland. Zonder vergrote luchthaven worden niet alleen kansen op veel directe en indirecte, luchtvaart-gerelateerde werkgelegenheid gemist maar zullen ook investeringen in bereikbaarheid uitblijven.

De samenwerking vanuit Noordoostpolder en Dronten richting Zwolle krijgt vorm in de zogenoemde Human Capital Agenda onder de titel Regiodeal. Overheid, onderwijs, ondernemers- en vakorganisaties alsmede andere partners waaronder UWV werken samen om menselijk kapitaal te ontwikkelen. Investeren in werkgevers, studenten, werkenden én mensen die nu nog aan de kant staan is bij uitstek eenvoudig van aard en verbindt meerdere beleidsdomeinen: economie - arbeidsmarkt, onderwijs - werkgevers, kansen en inkomen van mensen, betrokkenheid MKB en bestuurlijke vernieuwing.

In dit verband moet ook de Floriade 2022 in Almere expliciet genoemd te worden. Hierbij werken gemeente, Randstad en UWV samen in het Floriade Werkbedrijf. Deze publiek-private samenwerking is op 1 januari 2018 gestart en duurt voort tot 2022. Het gaat om de meest duurzame Floriade aller tijden. De ambitie is om 340 werkzoekenden vanuit een uitkering van de gemeente of UWV duurzaam aan het werk te krijgen.

Om werkgevers goed te ondersteunen bij het vervullen van vacatures en tegelijkertijd er voor te zorgen dat mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie aan het werk komen en blijven, is effectieve samenwerking in de werkgeversdienstverlening noodzakelijk. Belangrijke randvoorwaarde is dat UWV en gemeenten in de regio zorgen voor één herkenbaar, gezamenlijk aanspreekpunt voor werkgevers. Randvoorwaarde om meer mensen aan het werk te krijgen is bovendien dat gemeenten en UWV hun werkzoekenden veel meer en beter inzichtelijk maken op het regionale werkgeversservicepunt, ook voor werkgevers en private arbeidsbemiddelaars.

De staatssecretaris van SZW heeft recentelijk aangekondigd extra middelen ter beschikking te zullen stellen voor de uitvoering van regionale actieplannen om de werkgeversdienstverlening te versterken. Deze extra impuls biedt kansen om de (boven)regionale samenwerking verder te intensiveren. De partners in het Regionaal Werkbedrijf Flevoland zullen deze mogelijkheid aangrijpen om tot intensivering van de werkgeversdienstverlening te komen.



---

# Colofon

## **Regio in Beeld**

Regio in Beeld is een jaarlijkse uitgave van UWV

## **Auteur**

Jeroen Schuil

## **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 Flevoland is het werkgebied van Werkplein Flevoland. De gemeenten Almere, Dronten, Lelystad, Noordoostpolder en Urk maken deel uit van deze arbeidsmarktregio.

## **Disclaimer**

Meer informatie is te vinden op [www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie](http://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

