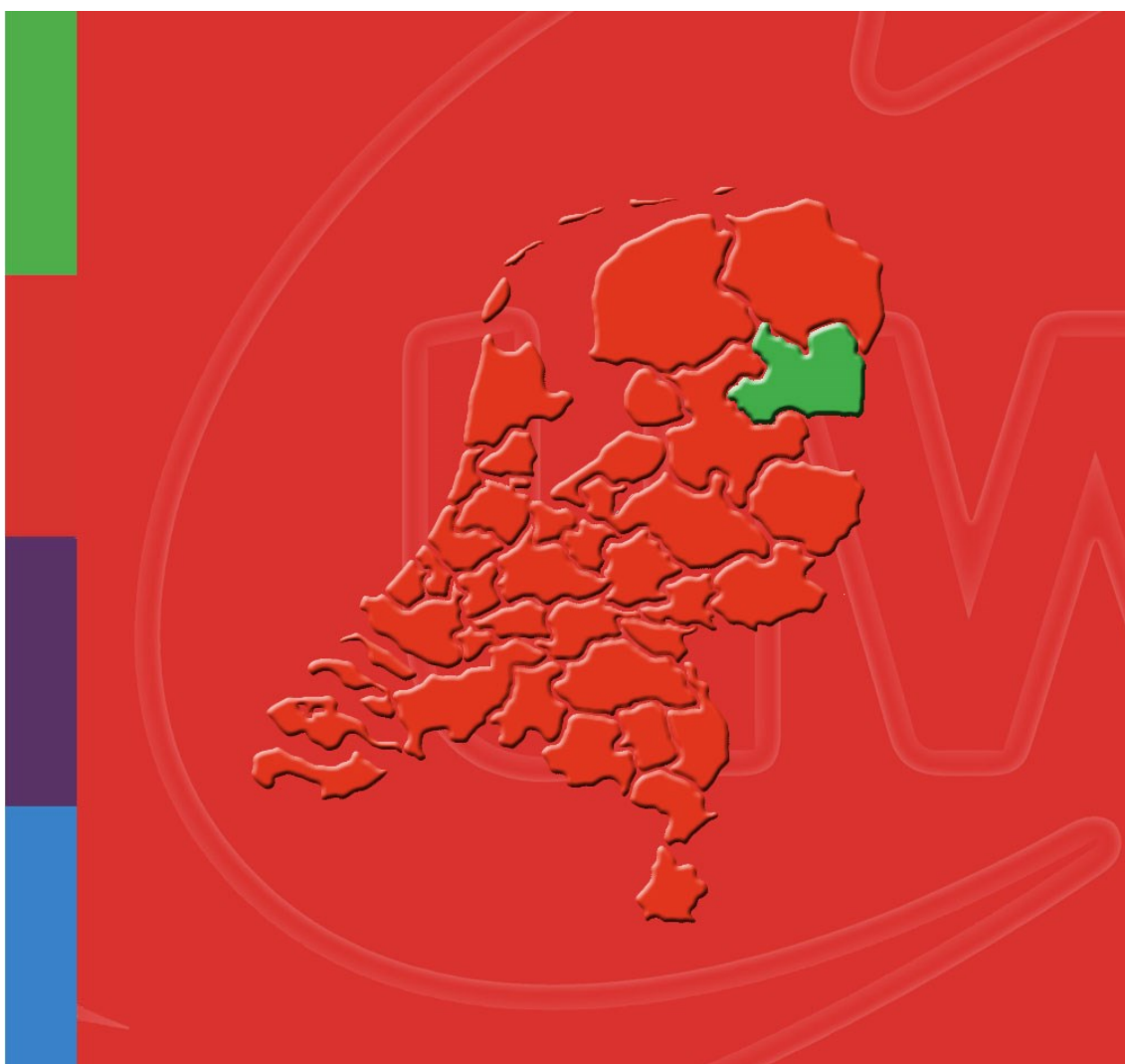


Samenvatting Regio in Beeld Drenthe

Oktober 2018



1. Waar zit regionaal de krapte?

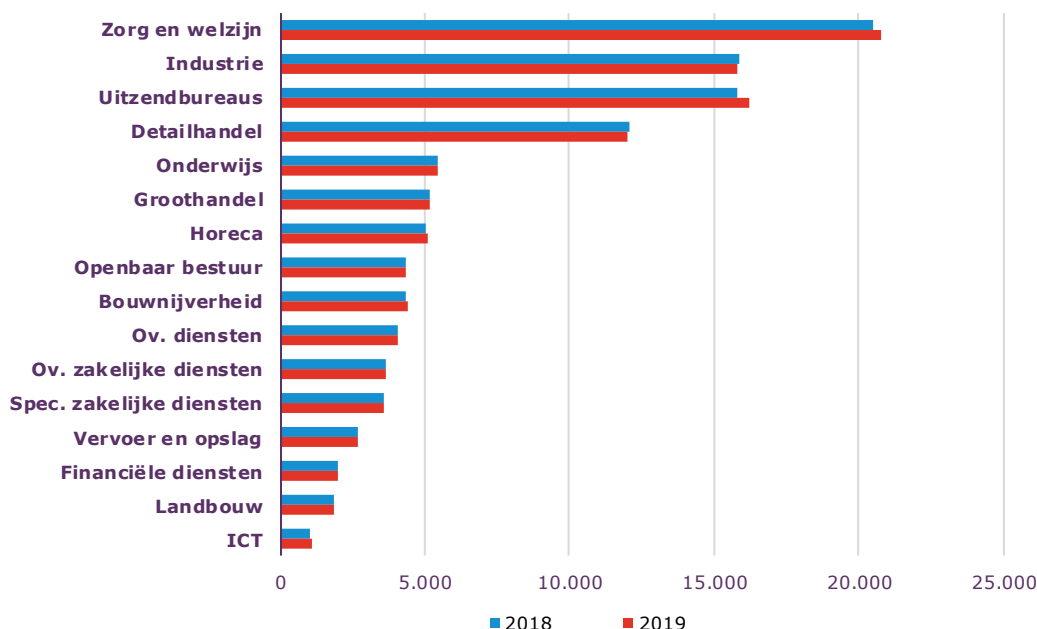
Werkgevers in Drenthe hebben in toenemende mate moeite om aan personeel te komen. Niet alleen in de techniek, zorg en ICT, maar ook voor steeds meer andere beroepen zijn er personeelstekorten. Toch staan er nog veel mensen langs de kant. Veranderingen op de arbeidsmarkt zorgen ervoor dat lang niet alle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

1.1. Banen Drenthe 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 Drenthe. 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 Drenthe het grootst bij uitzendbureaus, zorg & welzijn en ICT. Er zijn echter ook sectoren met een krimp of stabilisatie van het aantal banen van werknemers. Zo krimpt de werkgelegenheid in Drenthe in sectoren als financiële diensten, transport, overige zakelijke diensten, detailhandel, overheid en onderwijs.

Afbeelding 1. Werknemersbanen per sector

Drenthe, 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 Drenthe 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, in de ICT en in zorg & welzijn. In de techniek is op alle niveaus een tekort aan personeel. Van loodgieters, elektriciens en monteurs tot werkvoorbereiders en ingenieurs werktuigbouw. Op ICT-gebied betreft het onder andere helpdeskmedewerkers, programmeurs en ontwerpers en analisten van ICT-systemen. Ook in de bouw treden steeds meer knelpunten op. De sterk groeiende bouwsector vraagt meer vakmensen, zoals bouwvakkers, werkvoorbereiders, betonwerkers en timmerlui, terwijl de sector vergrijsd en er te weinig jongeren kiezen voor een beroepsopleiding in de bouw. Verder nemen in de zorg de personeelstekorten snel toe. Werkgevers ervaren problemen bij het werven van verzorgenden IG, (gespecialiseerde) verpleegkundigen en medisch specialisten. In commerciële beroepen is er vooral vraag naar vertegenwoordigers en accountmanagers zakelijke diensten. In transport & logistiek, groensector en horeca komen ook meer moeilijk vervulbare vacatures voor, maar het betreft dan vaak functies van tijdelijke aard door seizoenswerkgelegenheid.

Afbeelding 2. Moeilijk vervulbare vacatures (selectie)

Drenthe, 2018

Beroepsklasse en beroep	Beroepsklasse en beroep
Techniek	Transport en logistiek
(Bedrijfs)autotechnicus	Vrachtwagenchauffeur (m.n. binnenland)
Verspaner (conventioneel en CNC)	Agrarisch
Werkvoorbereider / calculator werktuigbouw	Hovenier / boomverzorger
Projectleider / ontwerper-constructeur werktuigbouw	Economisch - commercieel
Elektriciens / monteur elektro	Vertegenwoordiger / accountmanager zakelijke diensten
Monteur industriële machines en installaties	Financieel
Loodgieter / installateur gawalo	Accountant (assistent en AA)
Medewerker technische dienst (elektrotechnisch)	ICT
Hulparbeider bouw	Architect ICT / systeemontwikkelaar
Timmerman (burgerlijk en utiliteit, werkplaats, interieur)	Programmeur / developer specifieke talen (o.a. java, C#, PHP, .NET, app)
Betonwerker, betonafwerker	Zorg
Tegelzetter (zonder kitter)	Verzorgende IG
Werkvoorbereider / calculator bouw, installatie	Verpleegkundige
Tekenaar / constructeur bouwkunde	Wijkverpleegkundige
Operator proces- en voedingsindustrie	GZ-psycholoog, klinisch psycholoog
Procestecnoloog en -onderzoeker	Medisch specialist (o.a. kinderarts, gynaecoloog)

Bron: UWV

2. Welk potentieel is beschikbaar?

Ondanks de personeelstekorten lijkt er nog veel arbeidspotentieel beschikbaar te zijn in Drenthe, 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 Drenthe staan per december 2017 in totaal 15.260 werkzoekenden zonder dienstverband bij UWV geregistreerd en 7.870 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. Vooral het aanbod van werkzoekenden met een economisch-administratieve achtergrond is hierin sterk vertegenwoordigd. Tegelijkertijd komen nog WW'ers met een technische opleiding op vmbo-, mbo- en zelfs hbo/wo-niveau voor in de top 20. Hetzelfde geldt voor mbo'ers in transport, voor hbo'ers met een lerarenopleiding en voor mbo'ers en hbo'ers met een medische opleiding. Dit zijn richtingen waar de personeelskrachte relatief groot is. In de meeste andere regio's komen beroepen in de richtingen techniek, transport & logistiek, ICT en zorg niet voor in de top 20. De mogelijkheden voor het maken van een match tussen werkgevers met openstaande vacatures en werkzoekenden met een WW-uitkering zijn in Drenthe groter dus groter dan in de meeste andere regio's. 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
Drenthe, december 2017

Niveau	Opleidingssector	Aantal
Totaal	Totaal	3.470
Mbo	Technisch onderwijs	510
Mbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	420
Hbo/bachelor	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	310
Mbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	220
Hbo/bachelor	Opleidingen voor onderwijzend personeel	160
Vmbo	Technisch onderwijs	160
Hbo/bachelor	Sociaal-cultureel onderwijs	140
Vmbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	130
Basisonderwijs	Algemeen onderwijs	130
Mbo	Medisch, paramedisch onderwijs	130
Mbo	Transport-, communicatie- en verkeersonderwijs	120
Vmbo	Algemeen onderwijs	100
Mbo	Sociaal-cultureel onderwijs	90
Mbo	Agrarisch onderwijs	70
Mbo	Onderwijs in de openbare orde en veiligheid	70
Vmbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	60
Hbo/bachelor	Medisch, paramedisch onderwijs	50
Wo/master	Sociaal-cultureel onderwijs	50
Hbo/bachelor	Technisch onderwijs	40
Wo/master	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	40

Bron: UWV

Uit afbeelding 4 blijkt dat ook het aanbod van bijstandsgerechtigden zonder werk niet afdoende is om de personeelstekorten in Drenthe direct op grote schaal te kunnen oplossen. Veel bijstandsgerechtigden hebben algemeen basisonderwijs of een economisch-administratieve opleiding gevolgd. Toch telt de regio nog ruim 1.100 bijstandsgerechtigden met een technische achtergrond, bijna 150 mensen met een medische achtergrond op mbo-niveau en bijna 300 hoger opgeleiden met een economisch-administratieve, sociaal-culturele of pedagogische achtergrond.

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

Drenthe, december 2017

Niveau	Opleidingssector	Aantal
Totaal	Totaal	7.440
Basisonderwijs	Algemeen onderwijs	1.820
Mbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	640
Mbo	Technisch onderwijs	640
Vmbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	620
Vmbo	Technisch onderwijs	500
Mbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	480
Vmbo	Algemeen onderwijs	380
Vmbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	230
Mbo	Transport-, communicatie- en verkeersonderwijs	220
Mbo	Sociaal-cultureel onderwijs	190
Mbo	Medisch, paramedisch onderwijs	150
Hbo/bachelor	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	130
Mbo	Agrarisch onderwijs	110
Mbo	Onderwijs in de openbare orde en veiligheid	100
Mbo	Algemeen onderwijs	100
Hbo/bachelor	Sociaal-cultureel onderwijs	80
Hbo/bachelor	Opleidingen voor onderwijzend personeel	70
Vmbo	Agrarisch onderwijs	50
Vmbo	Onderwijs in de openbare orde en veiligheid	50
Vmbo	Onderwijs in de humaniora	30

Bron: UWV

Uit het Klantonderzoek monitor Participatiewet 2017 van de Inspectie SZW blijkt 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 ertoe veel van de werkzoekenden waarvoor zij 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, bestaat het onbenut arbeidspotentieel ook uit veel mensen met een arbeidsbeperking. Zij vormen een heterogene groep met verschillen in uitkeringssituatie en ziektebeelden. De samenstelling varieert van hoogopgeleiden met een lichte fysieke beperking tot mensen met een ernstige verstandelijke beperking zonder diploma. Vooral bij Wajongers is 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 arbeidshandicap gedurende het arbeidzame leven. De arbeidsmogelijkheden van arbeidsgehandicapten lopen sterk uiteen. Bemiddeling naar werk en inpassing in het arbeidsproces is dan ook altijd maatwerk.

Afbeelding 5. Uitkeringsregelingen naar werkend en niet-werkend
Drenthe, december 2016

	Werkend	Niet werkend	Totaal	Aandeel werkend
WGA 35-80	300	390	690	44%
WGA 80-100	160	1.860	2.020	8%
WIA 35-min	690	770	1.460	47%
WAO	1.230	4.560	5.790	21%
oWajong	910	620	1.530	59%
Wajong 2010	230	670	900	25%

Bron: UWV

Afbeelding 5 geeft voor verschillende regelingen het aantal personen dat daar in Drenthe 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

Om de mismatch op de arbeidsmarkt te verkleinen, is regionale samenwerking tussen arbeidsmarktpartijen nodig. Belangrijk hierbij is dat zowel werkgevers als werkzoekenden zich breder oriënteren. Dit hoofdstuk geeft voorbeelden hoe gemeenten, UWV, onderwijs en andere partijen in Drenthe werkgevers faciliteren in hun personeelsbehoefte en werkzoekenden aan werk helpen.

4.1. Nieuw talent aanboren

Scholing van huidig personeel kan wervingsproblemen oplossen of voorkomen. Ook kunnen werkgevers jongeren met gastlessen, open dagen en excursies interesseren voor werk in hun sector of bedrijf. Werkgevers kunnen echter ook kijken naar werkzoekenden met een wat grotere afstand tot de arbeidsmarkt.

- Hoewel **laagopgeleiden** vaak niet direct passen op openstaande vacatures, zijn er aanknopingspunten voor een match met werkgevers. UWV en gemeenten kunnen als volgt helpen de aansluiting tot stand te brengen tussen laagopgeleide werkzoekenden en werkgevers met openstaande vacatures.
 - Meer inzicht in interesses, competenties en affiniteiten van werkzoekenden door werkzoekenden vaker persoonlijk te spreken, het creëren van ontmoetingen tussen werkgevers en werkzoekenden en inzet van sociale media.
 - Een dekkend, gezamenlijk en eenduidig beheerd werkzoekendenbestand inclusief bredere competenties en interessegebieden stelt adviseurs van Werk in Zicht beter in staat kandidaten te selecteren op basis van de personeelsvraag van werkgevers. Een dekkend, gezamenlijk en eenduidig beheerd werkzoekenden.
 - Combinaties van leren en werken - zoals praktijkonderwijs, deelcertificaten, beroeps begeleid leren en stages - vergroot de kansen van laagopgeleiden.
 - Werkzoekenden die er in deze hoogconjunctuur niet in slagen zelfstandige werk te vinden, hebben vaak een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Om hen te begeleiden naar werk is intensieve dienstverlening nodig. UWV en de gemeente Coevorden ontwikkelen een gezamenlijke werkwijze om inwoners WW'ers uit de gemeente Coevorden, die vallen onder de UWV-doelgroep Intensieve dienstverlening, zo duurzaam mogelijk naar betaald werk te begeleiden. Een pilot besteedt aandacht aan maatschappelijke doelen - zoals aanpak schulden, sociale problemen, gezondheidsissues, stappen maken op de participatieladder - en economische doelen, zoals verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt en meer beschikbare arbeidskrachten voor het regionale bedrijfsleven.
- De WW en - in mindere mate - de bijstand bestaan voor een belangrijk deel uit mensen met een **administratieve achtergrond**. Vooral voor hen is het van belang te zoeken naar een alternatieve loopbaan. Het vaak goede opleidingsniveau biedt mogelijkheden voor een overstap naar beroepen met meer vraag op de arbeidsmarkt.
 - Werkzoekenden die beperkt in staat zijn hun weg naar de arbeidsmarkt te vinden, krijgen een intakegesprek en meer persoonlijke begeleiding met aandacht voor bewustwording van de eigen kansen op de arbeidsmarkt en de overstapmogelijkheden naar een alternatieve sector of beroep.
 - UWV en gemeenten organiseren samen met werkgevers banenmarkten, speedmeets en bedrijfsbezoeken voor werkzoekenden. Ook zijn er 'doe-dagen' op praktijklocaties. Zo leert de keuzecarrousel werkzoekenden in de praktijk te ontdekken wat het beste wat bij hen past, waarna zij bewust een keuze kunnen maken voor een vakgebied.
 - Voor werkzoekenden die een periode van ziekte achter de rug hebben, is het belangrijk dat de overgang van de Ziektewet naar de WW soepel verloopt. Bewust worden van hun mogelijkheden op de arbeidsmarkt speelt hierbij een belangrijke rol. Re-integratiebegeleiders en arbeidsdeskundigen pakken in het project 'Een nieuwe weg naar werk' samen activiteiten op die erop gericht zijn zieke werkzoekenden weer 'werkfit' te maken.
 - In veel gevallen is bij- of omscholing noodzakelijk om de overstap naar een kansrijk beroep te maken. Steeds vaker werken UWV en gemeenten in de regio samen met werkgevers, uitzend- en detachingsbureaus en opleidingsinstituten om werkzoekenden te scholen, bijvoorbeeld voor monteur of installateur, bouw, ouderen- of gehandicaptenzorg of horeca.
- De bijstand bestaat voor een deel uit mensen met een **migratieachtergrond**. Het kost statushouders veel moeite werk te vinden. Een van de belangrijkste uitdagingen is inzicht te krijgen in hun vaardigheden, opleidingsniveau en werkervaring.
 - Competentietests en assessments in een vroeg stadium van de inburgering maken het mogelijk verborgen talenten snel te ontdekken en vergemakkelijken de instroom op de arbeidsmarkt.

- Ook het inzetten van mensen met een **arbeidsbeperking** kan werkgevers veel voordelen bieden en een deel van de oplossing van personeelsproblemen zijn. Soms zijn er mogelijkheden om hen via scholing in te zetten op tekortberoepen. Ook kunnen eenvoudige werkzaamheden worden gecombineerd tot een nieuw takenpakket. Dit kan werknemers in tekortberoepen ontlasten, een groep gemotiveerde mensen een kans op werk bieden en bijdragen aan de realisatie van de afspraak om in de periode tot 2026 landelijk 125.000 extra banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking.
 - UWV en gemeenten ondersteunen ondernemers bij het invullen van de banenafpraak, zetten hierbij financiële regelingen in en ontzorgen ondernemers met ondersteunende instrumenten.
 - De heterogeniteit van de groep arbeidsbeperkten vraagt forse investeringen in werkgeversrelaties en transparantie van klantprofielen. De Kandidatenverkenner kan hierbij helpen.

- Hoewel ook **oudere werklozen** weer vaker werk vinden, slagen zij hierin toch nog minder vaak dan jongere werkzoekenden. Werkgevers gaven tot nu toe de voorkeur aan jonger personeel. Negatieve beeldvorming speelt hierbij een rol. Toch beschikken veel oudere werklozen over kwaliteiten waar werkgevers op zitten te wachten. Nu het potentieel aan jongeren is opgedroogd, moeten ook oudere werkzoekenden erin kunnen slagen weer werk te vinden. Werk in Zicht kan hieraan bijdragen.
 - Voorlichting kan bestaande vooroordelen bij werkgevers wegnemen.
 - Het inventariseren, monitoren en begeleiden van groepen met een hoog risicoprofiel beperkt de doorstroom naar de bijstand. Het accent in de begeleiding komt zo in een vroeger stadium te liggen op bewustwording van een noodzakelijke overstap naar een ander beroep of sector.
 - De training 'Succesvol naar werk' geeft ouderen inzicht in sectoren en beroepen met goede kansen op werk en biedt handvatten om effectiever gebruik te maken van moderne zoekkanalen.

- Hoewel ook Drentse werkgevers vaker te maken hebben met personeelstekorten, geldt dit veel meer voor werkgevers in **andere arbeidsmarktregio's**. Samenwerking met werkgeversservicepunten in andere regio's en een transparant en grensoverschrijdend matchingsysteem maken het makkelijker om Drentse werkzoekenden te matchen met werkgevers die hiervoor openstaande vacatures hebben.

4.2. Werk anders organiseren

Een andere manier om te werken aan oplossingen voor personeelstekorten is het schuiven met taken, alternatieve locaties om het werk uit te voeren of de inzet van technologische toepassingen. Ook hierin kan het werkgeversservicepunt bedrijven adviseren.

- Uit de werkgeversdienstverlening blijkt dat werkgevers zich er meer van bewust van zijn dat werkzoekenden die één-op-één passen op hun vacatures niet meer te vinden zijn. De werkgeversadviseurs kunnen werkgevers helpen hun **personeelsvraag anders te formuleren**. In plaats van te zoeken naar mensen met een specifieke opleiding en werkervaring, kan hun personeelsvraag worden omgebogen naar iemand met bepaalde competenties en de mogelijkheid de benodigde vaardigheden aan te leren.
- Werkgevers met moeilijk vervulbare vacatures kunnen **werk herverdelen** via jobcarving. Dit creëert passende functies door eenvoudige taken tot een nieuwe functie te bundelen, of taken van bestaande functies af te splitsen. Adviseurs van UWV en gemeenten kunnen werkgevers hierin adviseren. Werkgevers die nieuwe functies willen creëren voor werknemers die meetellen voor banenafpraak en quotumheffing, kunnen daarbij gebruik maken van een Bedrijfsadvies Inclusieve Arbeidsorganisatie.
- **Hulpmiddelen en andere technische voorzieningen** kunnen belemmeringen die mensen met een arbeidsbeperking ondervinden bij het zoeken en vinden van werk verminderen of opheffen.
- In sommige sectoren geven professionals aan dat ze veel tijd kwijt zijn aan administratieve verplichtingen. Dit is bijvoorbeeld het geval in de zorgsector en in het onderwijs. Gevolg: oplopende werkdruk en tijd die niet aan primaire taken kan worden besteed. Dan is het zinvol te kijken of het werk anders is te organiseren. Zo kunnen **administratieve taken** bij de professionals worden weggehaald en worden neergelegd bij administratieve ondersteuners. Het werven van administratief personeel is – gezien de ruime arbeidsmarkt voor deze groep – veel eenvoudiger dan het vinden van zorgprofessionals en onderwijzend personeel.
- Soms concentreert het tekort aan personeel zich in bepaalde **regio's**. Dan kunnen verschillende regionale werkgevers elkaar arbeidskrachten bundelen. Zo zijn er momenteel grotere lerarentekorten in de grote steden in de Randstad, terwijl er in Groningen nog voldoende leraren werkzoekend zijn. Ook in transport en logistiek, techniek en ICT zijn de personeelstekorten in arbeidsmarktregio's in West- en Midden-Nederland groter dan in het noorden. Werkgevers met personeelstekorten kunnen dan overwegen personeel in het noorden te werven of werk over te hevelen naar het noorden.
- Direct over de grens is er volop werk voor werkzoekenden in bijna alle sectoren. Vele voorwaarden om te komen tot het invullen van de kansen zijn inmiddels ingevuld. Zo ligt er een stevig netwerk aan beide kanten van de grens en faciliteert de internetsite Werken in Duitsland de bemiddeling voor werk in **Duitsland**. De uitdaging is om – met de voor beide landen gunstige economische situatie – voldoende belangstelling onder werkzoekenden te houden. Alleen door structureel de bemiddeling

overeind te houden, kan verder worden gebouwd aan een grensoverschrijdende arbeidsmarkt. De partners in het samenwerkingsverband handelen vanuit de visie van de 360 graden arbeidsmarkt.

4.3. Binden en boeien

Niet alleen het aantrekken van talent is belangrijk, maar het vasthouden ook. Dit kan door een aantrekkelijke werkgever te zijn, met aandacht voor duurzame inzetbaarheid. Dat betekent voldoende ruimte en vrijheid voor medewerkers om zelf de regie over hun ontwikkeling te nemen, aandacht voor scholing en ontwikkeling, aandacht voor vitaliteit en belastbaarheid, het verlichten van werkdruk, aantrekkelijke werktijden en goede arbeidsvoorwaarden. Met RAAT, het Regionaal Actieplan Aanpak Tekorten, werken regionale partijen samen aan duurzame en innovatieve oplossingen om de (verwachte) tekorten aan kundig personeel in Zorg en Welzijn het hoofd te bieden. De focus ligt op behoud van de huidige en toekomstige professionals, aantrekken van nieuwe professionals en slimmer organiseren van het werk.

Colofon

Regio in Beeld

Regio in Beeld is een jaarlijkse uitgave van UWV

Auteur

Erik Oosterveld

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 Drenthe is het werkgebied van Werkplein Zuidoost Drenthe. De gemeenten Borger-Odoorn, Coevorden, De Wolden, Emmen, Hoogeveen en Midden-Drenthe 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

