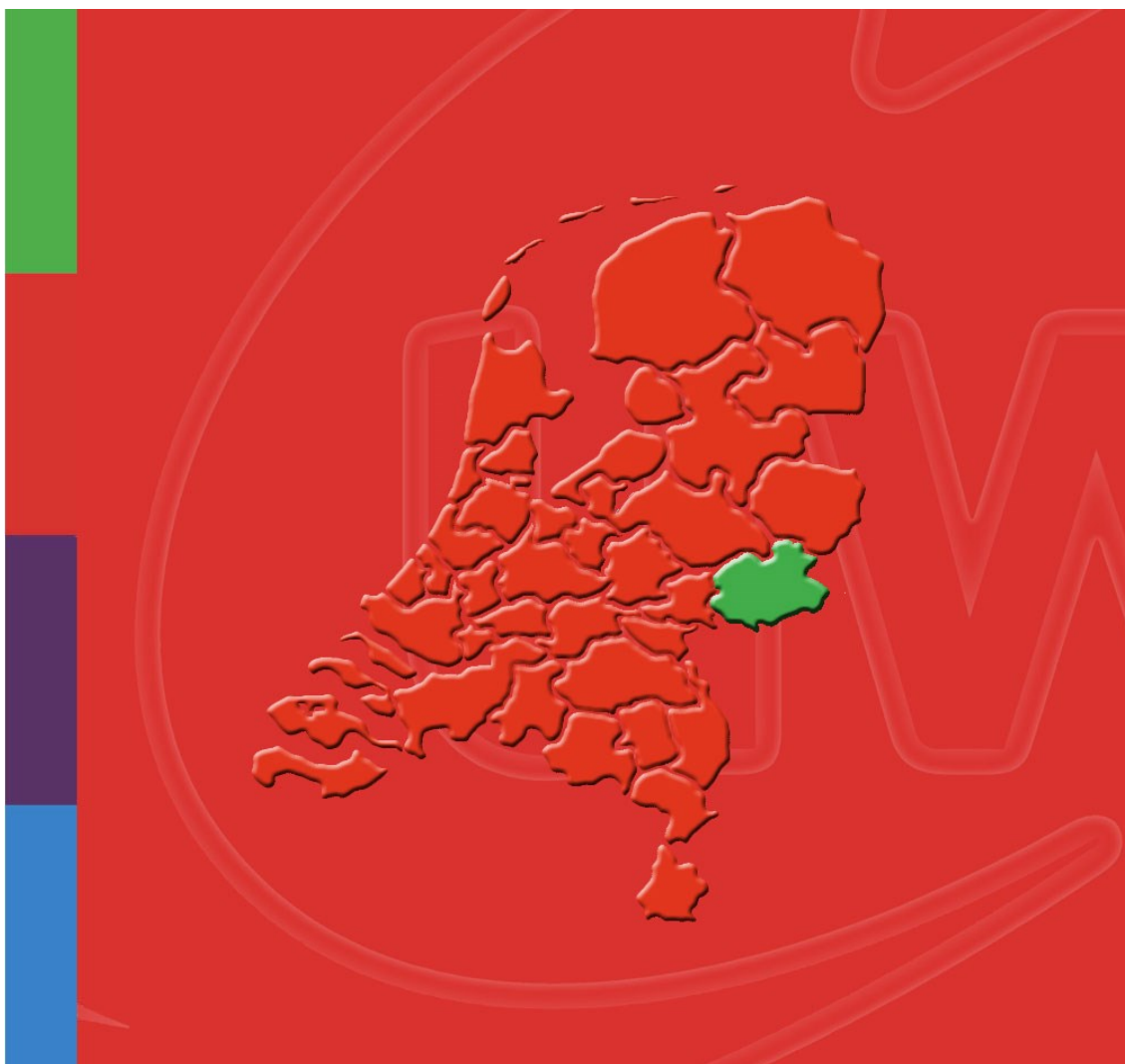


Samenvatting Regio in Beeld

Achterhoek

Oktober 2018



1. Waar zitten regionaal de personeelstekorten?

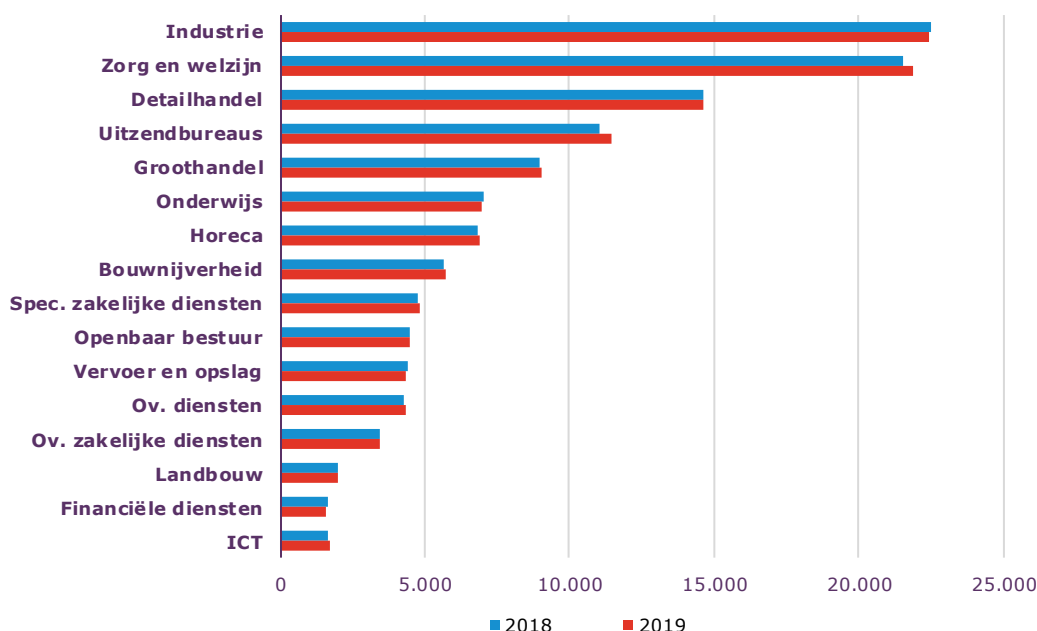
Werkgevers in de Achterhoek hebben in toenemende mate moeite om aan personeel te komen. Niet alleen in de techniek, ICT, zorg en transport & logistiek, maar ook voor steeds meer andere beroepen zijn er personeelstekorten. Toch staan er nog veel mensen langs de kant. Veranderingen op de arbeidsmarkt zorgen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

1.1. Verdere banengroei in de Achterhoek in 2019

De Nederlandse economie groeit, na een groeispurt in 2017, stevig door in 2018 en 2019. Hierdoor komen er banen bij, ook in de Achterhoek. In die twee jaar neemt het aantal banen van werknemers in deze regio met circa 2.300 toe tot bijna 126.000. Overeenkomstig 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 de Achterhoek het grootst bij zorg & welzijn, groothandel en uitzendbureaus. Er zijn echter ook sectoren met een krimp of stabilisatie van het aantal banen van werknemers. Bij de financiële diensten is de krimp het sterkst.

Afbeelding 1. Werknemersbanen per sector

Achterhoek, 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 de Achterhoek een selectie van beroepen waarvoor werkgevers moeite hebben geschikt personeel te vinden.

Veel problemen bij het vervullen van vacatures doen zich voor in een breed spectrum van **technische beroepen** op verschillende beroepsniveaus. Daarbij gaat om beroepen als lasser, constructie- en machinebankwerker, verspaner, elektriciens en werkvoorbereider-calculator. Ook in de **bouw** treden steeds meer knelpunten op. De sterk groeiende bouwsector vraagt meer vakmensen, zoals metselaars en timmerlieden, terwijl de sector vergrijsst en er te weinig jongeren kiezen voor een beroepsopleiding in de bouw.

Op **ICT**-gebied betreft het onder andere programmeurs voor specifieke talen en systeemontwikkelaars. Maar niet alleen voor technische beroepen zijn er moeilijk vervulbare vacature. 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, en (gespecialiseerde) verpleegkundigen, maar ook van woonbegeleiders.

Afbeelding 2. Moeilijk vervulbare vacatures (selectie)

Achterhoek, 2018

Beroepsklasse en beroep	Beroepsklasse en beroep
Techniek	Transport en logistiek
(Bedrijfs)autotechnicus	Vrachtwagenchauffeur (binnenland)
Lasser / metaalsnijder, plaatwerker	Heftruckchauffeur
Constructie- en machinebankwerker	Agrarisch
Verspaner (conventioneel en CNC)	Hovenier / boomverzorger
Assemblagemonteur werktuigbouw	Horeca
Tekenaar / constructeur werktuigbouw	Restaurantkok
Projectleider / ontwerper-constructeur werktuigbouw	Economisch en financieel
Machinaal meubelmaker en houtbewerker	Accountant (assistent, AA, register)
Monteur industriële machines en installaties	ICT
Loodgieter / installateur gawalo	Architect ICT / systeemontwikkelaar
Elektriciens / monteur elektro	Programmeur / developer specifieke talen (o.a. java, C#, PHP, .NET, app)
Metselaar	Zorg
Timmerman (burgerlijk en utiliteit, werkplaats, interieur)	Verzorgende IG
Werkvoorbereider / calculator bouw en installatie	Verpleegkundige
Tekenaar / constructeur bouwkunde	Woonbegeleider gehandicaptenzorg
Operator proces- en voedingsindustrie	
Procestechnoloog en -onderzoeker	
Vertegenwoordiger / accountmanager technische producten	

Bron: UWW

2. Welk potentieel is regionaal nog beschikbaar?

Ondanks de personeelstekorten lijkt er nog veel arbeidspotentieel beschikbaar te zijn in de Achterhoek, waaronder mensen met een bijstandsuitkering, een WW-uitkering of arbeidsbeperkten met arbeidsvermogen. Een deel van hen heeft al werk of vindt snel werk, zeker nu de economie nog groeit. Voor een ander deel sluiten de kwaliteiten van de beschikbare werkzoekenden niet altijd precies aan bij de functie-eisen van werkgevers.

2.1. Aanbod WW'ers en bijstandsgerechtigden past niet altijd direct bij vraag werkgevers

Eind 2017 staan in de Achterhoek 10.980 werkzoekenden zonder dienstverband bij UWV geregistreerd en 6.280 werkzoekenden met een dienstverband (GWU). Dit zijn mensen met een uitkering op grond van WW, bijstand, Wajong, WGA of WAO, die dienstverlening ontvangen van UWV of gemeenten, en/of een actief cv op werk.nl hebben. Deze paragraaf beschrijft de **geregistreeerde werkzoekenden bij UWV met een WW- of bijstandsuitkering**, waarvan bekend is dat ze **geen dienstverband** hebben. Zij kunnen interessant arbeidspotentieel voor werkgevers zijn, maar beide groepen verschillen wel duidelijk van elkaar. Zo hebben bijstandsgerechtigden vaker geen startkwalificatie, een minder recent arbeidsverleden en zijn vaak jonger dan WW'ers.

Afbeelding 3 geeft voor de Achterhoek de top 20 meest voorkomende **opleidingsrichtingen** die **WW'ers** zonder werk hebben gevolgd. Het gaat om het hoogste diploma dat iemand heeft behaald. Van de werkloze WW'ers in de regio heeft 84% een opleiding uit deze lijst gevolgd. Uit de afbeelding blijkt dat het aanbod van werkloze WW'ers met een opleiding in de economische & administratieve richting groot is. In deze beroepen – vooral op lager en middelbaar niveau – verdwijnt echter veel werk.

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

Niveau	Opleidingssector	Aantal
Totaal	Totaal	2.600
Mbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	350
Mbo	Technisch onderwijs	310
Hbo/bachelor	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	250
Mbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	150
Hbo/bachelor	Sociaal-cultureel onderwijs	130
Hbo/bachelor	Opleidingen voor onderwijzend personeel	120
Mbo	Medisch, paramedisch onderwijs	100
Vmbo	Technisch onderwijs	90
Vmbo	Algemeen onderwijs	80
Vmbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	80
Mbo	Transport-, communicatie- en verkeersonderwijs	70
Basisonderwijs	Algemeen onderwijs	70
Hbo/bachelor	Technisch onderwijs	70
Mbo	Sociaal-cultureel onderwijs	60
Wo/master	Sociaal-cultureel onderwijs	50
Wo/master	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	50
Mbo	Agrarisch onderwijs	50
Vmbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	50
Havo/vwo	Algemeen onderwijs	30
Hbo/bachelor	Medisch, paramedisch onderwijs	30

Bron: UWV

In de Achterhoek is vooral veel vraag naar mensen met een – vaak middelbaar tot hoger – diploma in de techniek, ICT, transport & logistiek en zorg. Deze opleidingen komen beperkt voor in deze top 20. Een groot deel van de werkloze WW'ers heeft dus een opleiding gevolgd die niet direct aansluit bij de vraag van werkgevers. Werkgevers die personeel zoeken kunnen zich richten op werkzoekenden met een

opleiding die verwant is aan de gevraagde opleiding. Er zijn dan vaak wel extra maatregelen nodig, zoals aanvullende scholing.

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

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

Achterhoek, december 2017

Niveau	Opleidingssector	Aantal
Totaal	Totaal	4.860
Basisonderwijs	Algemeen onderwijs	1.350
Mbo	Technisch onderwijs	370
Mbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	360
Vmbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	290
Vmbo	Technisch onderwijs	270
Mbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	250
Vmbo	Algemeen onderwijs	230
Vmbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	150
Mbo	Transport-, communicatie- en verkeersonderwijs	130
Mbo	Sociaal-cultureel onderwijs	110
Mbo	Medisch, paramedisch onderwijs	80
Vmbo	Onderwijs in de humaniora	80
Mbo	Algemeen onderwijs	70
Hbo/bachelor	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	70
Hbo/bachelor	Opleidingen voor onderwijzend personeel	70
Hbo/bachelor	Sociaal-cultureel onderwijs	70
Mbo	Agrarisch onderwijs	60
Mbo	Onderwijs in de openbare orde en veiligheid	40
Hbo/bachelor	Kunstonderwijs	40
Vmbo	Agrarisch onderwijs	30

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. Mensen met een arbeidsbeperking: heterogene groep

Een bijzondere groep arbeidspotentieel vormen mensen met een **arbeidsbeperking**. Door een ziekte of handicap beschikken zij over een verminderd arbeidsvermogen. Sommigen zijn jonggehandicapt en hadden al een arbeidsbeperking voordat zij de arbeidsmarkt konden betreden. Anderen kregen pas in de loop van hun werkzame leven een ziekte of handicap. Al deze mensen met een arbeidsbeperking vormen samen dan ook een zeer **heterogene** groep: zowel wat betreft opleiding en werkervaring als wat betreft uitkering en regelingen waar zij gebruik van kunnen maken. De arbeidsmogelijkheden van arbeidsgehandicapten lopen sterk uiteen en bemiddeling naar werk en inpassing in het arbeidsproces is dan ook bijna altijd maatwerk.

Afbeelding 5 Uitkeringsregelingen naar werkend en niet-werkend

Achterhoek, december 2016

	Werkend	Niet werkend	Totaal	Aandeel werkend
WGA 35-80	340	330	670	51%
WGA 80-100	210	1.810	2.020	10%
WIA 35-min	640	650	1.280	49%
WAO	1.170	4.080	5.240	22%
oWajong	1.040	540	1.580	66%
Wajong 2010	290	640	930	31%

Bron: UWV

Afbeelding 5 geeft voor verschillende **regelingen** het aantal personen dat daar in de Achterhoek gebruik van maakt en de aandelen werkenden. Door de heterogeniteit van deze groepen zijn de **toeleiding naar werk** 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 van Regioplan (2018) specifiek naar jonggehandicapten blijkt dat zowel bij werkbehoud in een tijdelijk dienstverband als bij de overgang naar een vast dienstverband een dynamisch en complex geheel van factoren meespeelt.

3. Oplossingen personeelstekorten

Een goede aansluiting van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt in de Achterhoek 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 bijen 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

Na de analyse in de voorgaande hoofdstukken, is het belangrijk om te kijken waar de uitdagingen voor de Achterhoekse arbeidsmarkt liggen. In dit hoofdstuk wordt hier naar gekeken. Daarnaast geven we - UWV WERKbedrijf en gemeenten - aan wat de samenwerkende partijen doen en gaan doen om de discrepantie op de arbeidsmarkt in de regio aan te pakken.

4.1. Creatieve en innovatieve oplossingen voor de discrepantie

In de voorgaande hoofdstukken is meerdere malen naar voren gebracht dat de huidige arbeidsmarkt zich laat kenmerken door een afstand tussen vraag en aanbod. Er bestaat een toenemende uitdaging om de juiste werkzoekende op een vacature te krijgen. Door de aantrekkende economie is het beschikbare arbeidspotentieel veranderd qua omvang en samenstelling. Deze trend is door het hele land zichtbaar, niet alleen in de Achterhoek. Daar waar de werkgever in de laagconjunctuur nog kon kiezen uit een grotere hoeveelheid geschikte, passende kandidaten is dat nu niet het geval. Werkzoekenden en baanveranderaars zonder afstand tot de arbeidsmarkt vinden snel ander werk. In toenemende mate bestaat de doelgroep van gemeenten en UWV juist uit mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt, zoals gedeeltelijk arbeidsgeschikten, statushouders en ouderen.

In onze regio wordt de afname van het aanbod van arbeid verder versterkt door demografische ontwikkelingen en een afnemende beroepsbevolking, veroorzaakt door migratie, ontgroening en vergrijzing. Het arbeidspotentieel neemt hier relatief gezien sterker af ten opzichte van de rest van Nederland. Dit is een Achterhoekse vraagstuk en heeft de samenwerkende partijen in de regio ook doen besluiten om een aanvraag te doen in het kader van de Regiodeal.

De publieke partijen willen samen met onderwijsinstellingen, werknemers- en werkgeversorganisaties in de Achterhoek aan de thematafel Onderwijs en Arbeidsmarkt graag anders kijken naar de discrepantie op de arbeidsmarkt. Niet als probleem, maar als kans om het beschikbare arbeidspotentieel te vergroten en daarmee meer vacatures te vervullen. Wij willen kijken of het tot creatieve en innovatieve oplossingen kan leiden, waarbij zij-instromers en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een centrale rol spelen.

4.2. Transparantie

In de Achterhoek gaan we uit van het motto "niemand mag aan de kant staan, iedereen doet mee". Dit vraagt dat we iedereen uit onze doelgroep kennen. Dit is wellicht de grootste uitdaging voor onze regio: transparantie van het aanbod in onze bestanden. Uit ervaringen van het afgelopen jaar hebben we vastgesteld dat we op het aspect "ken uw klant" een verbetering kunnen maken. Zowel wat betreft inhoud als wat betreft techniek, in de vorm van een centrale databank met klantgegevens. In de tweede helft van 2018 wordt regionaal onderzocht of Sonar en WBS hiervoor gebruikt kunnen worden. Door te werken met een gemeenschappelijk ketensysteem kan vanuit één herkenbaar, gezamenlijk, publiek aanspreekpunt voor werkgevers ook de bemiddeling van kandidaten op de vacatures verbeterd plaatsvinden.

Wij werken in de Achterhoek vanuit de gedachte dat er één gezamenlijke doelgroep bestaat van Participatiewet, WW, Wajong en WIA en uit werknemers van de SW-bedrijven. Hierbij streven we naar een geharmoniseerde inzet van instrumenten en voorzieningen.

4.3. Vraagombuiging: bedrijfsadvies inclusieve arbeidsorganisatie, jobhunting en ontmoetingen

Om werkgevers ondanks de discrepantie tussen vraag en aanbod toch van nieuw personeel te voorzien, moeten we buiten geijkte kaders denken en handelen. Een vacature kan bijvoorbeeld met hulp van het WerkgeversServicepunt Achterhoek worden 'omgebogen' tot een passende vacature bij het beschikbare aanbod van werkzoekenden. Als werkgevers willen kan gezocht worden naar de mogelijkheden binnen een bedrijf. Taken en werkzaamheden uit reguliere functies kunnen worden samengevoegd tot een *exclusief* gecreëerde functie. Hiervoor heeft UWV het bedrijfsadvies inclusieve arbeidsorganisatie ontwikkeld.

Daarnaast kan de markt ook benaderd worden vanuit de werkzoekende. Welke vacature of bedrijf past er bij de werkzoekende gezien zijn ervaring, mogelijkheden en wensen? Ook hierbij is een belangrijke voorwaarde dat we onze klanten goed in beeld hebben.

Wij geloven ook sterk in ontmoetingen tussen werkzoekenden en werkgevers. Persoonlijk contact is cruciaal bij een goede match. Dit kan de vorm hebben van een rondleiding of speeddates. Dit zijn laagdrempelige manieren om met elkaar in contact te komen. Als er een klik ontstaat tussen werkzoekende en werkgever, dan geeft dit al vaak een aanleiding om toch met zo'n kandidaat in zee te gaan. Ook als hij of zij niet meteen op de functie past.

4.4. Verbinding met het onderwijs

In veel gevallen zal er ook om- of bijscholing nodig zijn om het gat tussen vraag en aanbod te dichten. Wij zetten in onze arbeidsmarktregio daarom ook sterk in op scholing richting werk. Wij werken samen met het ROC Graafschap College, de lokale bedrijfsscholen (Bouwmensen, Anton Tijdinkschool, Installatietechniek of de Schilderschool) en particuliere opleiders zoals Verder in Techniek. Samen met deze opleiders én werkgevers ontwikkelen wij leerwerkarrangementen. Door werkgevers hier direct bij te betrekken, weten we zeker dat de inhoud van de opleiding aansluit bij de vraag in de markt.

Er zijn al veel succesvolle leerwerkarrangementen ontwikkeld in de afgelopen jaren, bijvoorbeeld op het gebied van CNC Verspaner, vrachtwagenchauffeurs, data protectie officers en installatiemedewerkers. In de toekomst willen wij ons aanbod uitbreiden. Hierbij kijken we ook naar sectoren die minder sterk aanwezig zijn in onze regio.

Tevens willen we een bredere verbinding met het onderwijs dan alleen via leerwerkarrangementen. Wij zoeken samenwerking met onderwijsinstellingen in de omliggende regio's zoals Hogeschool Arnhem Nijmegen, Saxion Hogeschool, Radboud Universiteit, Wageningen Universiteit en Universiteit Twente.

4.5. Spin in het web: WerkgeversServicepunt Achterhoek

Bovengenoemde initiatieven komen veelal samen in het WerkgeversServicepunt Achterhoek (WSPA). Binnen deze samenwerkingsorganisatie van gemeenten Bronckhorst en Montferland, Laborijn, Sociale Dienst Oost-Achterhoek en UWV wordt de werkgever vanuit één loket bediend. Het WSPA gaat het 'goede gesprek' aan met werkgevers om in beeld te krijgen wat zij nodig hebben qua personeel en wat de publieke partijen daarbij kunnen betekenen. De vraag van de werkgever staat hierbij centraal.

De accountmanagers van het WSPA zijn strategisch partner van de werkgever. Zij denken gevraagd en ongevraagd mee over personeels- en arbeidsmarktstukken. In sommige gevallen zullen zij, zoals hierboven al beschreven, de vraag van de werkgever ombuigen. Op basis van hun kennis van de werkgevers zien de accountmanagers kansen waar het aanbod geplaatst kan worden en waar mogelijkheden zitten om functies te creëren.

Het WSPA is tevens het schakelpunt tussen werkgevers en onderwijs. De accountmanagers zijn betrokken bij het opzetten van leerwerkarrangementen, helpen bij het vinden stageplekken en denken mee over de stap van school naar werk. Bij het oplossen van de discrepantie op de arbeidsmarkt, het dichter bij elkaar brengen van vraag en aanbod, speelt het WSPA een cruciale rol.

4.6. Het LeerWerkLoket Achterhoek

Het WSPA werkt bij het ontwikkelen van de leerwerkarrangementen veel samen met het LeerWerkLoket (LWL). Het LWL is een expertisecentrum voor arbeidsmarktgerichte scholing en lerend werken en stimuleert mensen zich een leven lang te ontwikkelen. Dit doet het LWL door werkgevers, werknemers en werkzoekenden te informeren over de mogelijkheden rondom leven lang ontwikkelen.

Daarnaast slaat het LWL een brug tussen onderwijs en arbeidsmarktpartijen. Door samenwerking kunnen de schaarse middelen van de partners voor de gezamenlijke doelgroep efficiënter en effectiever worden ingezet. In samenwerking met het WSP, werkgevers en onderwijsinstellingen worden om- en bijscholingsprojecten opgezet. Niet alleen voor werkzoekenden, maar voor alle inwoners van de Achterhoek.

Colofon

Regio in Beeld

Regio in Beeld is een jaarlijkse uitgave van UWV

Auteur

Roland Keiren

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 Achterhoek is het werkgebied van Werkplein Doetinchem. De gemeenten Aalten, Berkelland, Bronckhorst, Doetinchem, Montferland, Oost-Gelre, Oude IJsselstreek, Winterswijk 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

