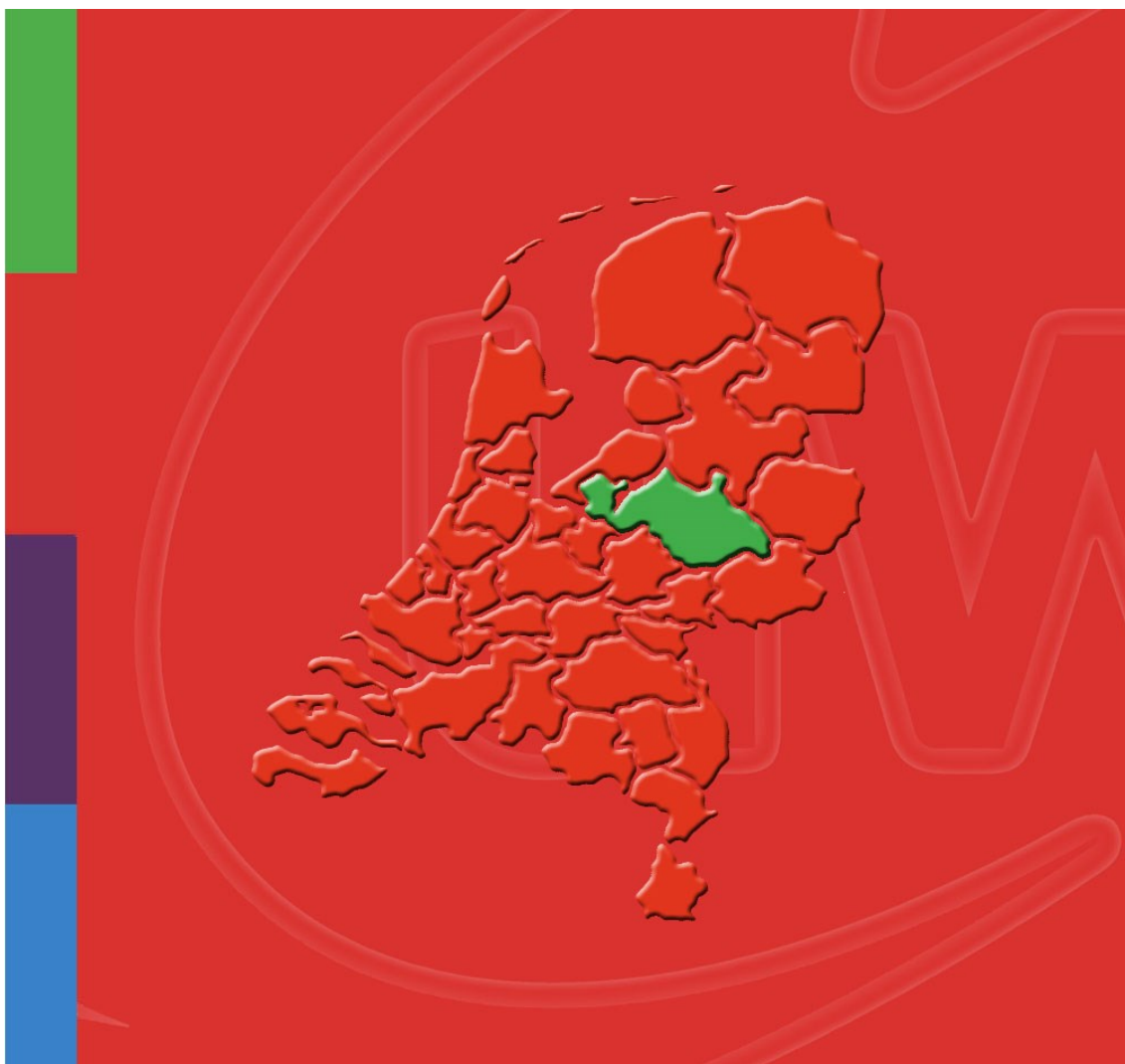


Samenvatting Regio in Beeld

Stedendriehoek en Noordwest Veluwe

Oktober 2018



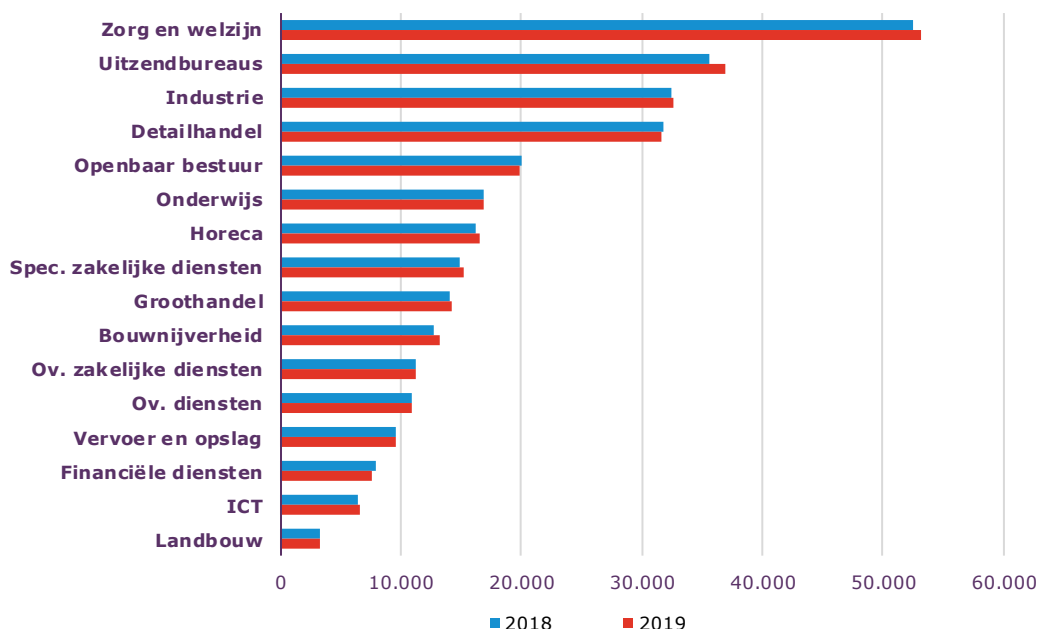
1. Waar zitten regionaal de personeelstekorten?

Werkgevers in de Stedendriehoek en Noordwest Veluwe hebben in toenemende mate moeite om aan personeel te komen. Niet alleen in de techniek 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 er voor dat lang niet alle werkzoekenden één-op-één matchen met de aanwezige vacatures.

1.1. Banen in regio nemen verder toe 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 Stedendriehoek en Noordwest Veluwe. 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 de Stedendriehoek en Noordwest Veluwe het grootst bij uitzendbureaus, zorg & welzijn en de bouw. Er zijn echter ook sectoren met een krimp of stabilisatie van het aantal banen van werknemers. Bij de financiële diensten is de krimp het grootst.

Afbeelding 1 Werknemersbanen per sector
Stedendriehoek en Noordwest Veluwe, 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 Stedendriehoek en Noordwest Veluwe een selectie van beroepen waarvoor werkgevers moeite hebben geschikt personeel te vinden.

De meeste personeelstekorten in de Stedendriehoek en Noordwest Veluwe doen zich voor in een breed spectrum van **technische en bouwberoepen**. Binnen de techniek en bouw gaat het om beroepen als operator in de procesindustrie, CNC-verspaner, verschillende soorten monteurs, elektriciens, loodgieter, stratenmaker, metselaar en timmerman. Dit hangt samen met technologische ontwikkelingen, de energietransitie en de economische groei waardoor onder andere meer woningen worden gebouwd. De bouwsector vraagt meer vakmensen, terwijl het personeelsbestand in de sector sterk vergrijsd en er te weinig jongeren kiezen voor een beroepsopleiding in de bouw.

Ook in de ICT en zorg hebben veel regionale werkgevers moeilijk vervulbare vacatures. Op **ICT**-gebied betreft het onder andere programmeurs en developers voor specifieke talen (zoals java, C# en PHP) en

systeemontwikkelaars. In de **zorg** nemen de personeelstekorten snel toe. Werkgevers ervaren inmiddels onder meer problemen bij het werven van verzorgenden ig en (wijk)verpleegkundigen.

In andere beroepsrichtingen zijn er ook tekorten aan personeel, zoals accountant, medewerker klantcontact, vrachtwagenchauffeur, restaurantkok, hovenier en docent exacte vakken.

Afbeelding 2 Moeilijk vervulbare vacatures (selectie)

Stedendriehoek en Noordwest Veluwe, 2018

| Beroepsklasse en beroep | Beroepsklasse en beroep |
|--|---|
| Techniek | Horeca |
| Operator procesindustrie en voedingsindustrie | Gastheer / gastvrouw horeca |
| Procestechnoloog en –onderzoeker | Restaurantkok |
| CNC-verspaner | Economisch - commercieel en financieel |
| Projectleider / ontwerper-constructeur werktuigbouw | Medewerker klantcontact /klantenservice |
| Monteur industriële machines en installaties | Accountant (assistent en AA) |
| Installateur luchtbehandeling en koeltechniek | ICT |
| Elektriciens / monteur elektro | Programmeur / developer specifieke talen (o.a. java, C#, PHP) |
| Loodgieter / installateur gawalo | Testdeveloper |
| Stratenmaker | Architect ICT / systeemontwikkelaar |
| Metselaar | Onderwijs |
| Timmerman (burgerlijk, utiliteit, werkplaats, interieur) | Docent natuurkunde, scheikunde, wiskunde |
| Werkvoorbereider / calculator bouw en installatie | Docent Nederlands, Engels, Duits |
| Transport en logistiek | Zorg |
| Vrachtwagenchauffeur (binnenland) | Verzorgende IG |
| Transportplanner | (Gespecialiseerd) verpleegkundige |
| Agrarisch | Wijkverpleegkundige |
| Hovenier / boomverzorger | |

Bron: UWV

2. Welk potentieel is regionaal nog beschikbaar?

Ondanks de personeelstekorten lijkt er nog veel arbeidspotentieel beschikbaar te zijn in de Stedendriehoek en Noordwest Veluwe, zoals mensen met een bijstandsuitkering, een WW-uitkering en arbeidsbeperkten met arbeidsvermogen. Een deel van hen heeft of vindt echter snel werk, vooral nu de economie blijft groeien. Bovendien komen kwaliteiten van de werkzoekenden die wel beschikbaar zijn, vaak niet één-op-één overeen met de functie-eisen van werkgevers.

2.1. Aanbod WW'ers en bijstandsgerechtigden sluit niet altijd direct aan op vraag werkgevers

Eind 2017 staan in de Stedendriehoek en Noordwest Veluwe 27.520 werkzoekenden zonder dienstverband en 13.730 werkzoekenden met een dienstverband bij UWV geregistreerd (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 voor de Stedendriehoek en Noordwest Veluwe de top 20 meest voorkomende **opleidingsrichtingen** die **WW'ers** zonder werk hebben gevolgd. Het gaat om het hoogste diploma dat iemand heeft behaald. Ruim 80% van de werkloze WW'ers in de regio heeft één van de opleidingen 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 dit soort beroepen – met name op lager en middelbaar niveau – verdwijnt echter veel werk.

Afbeelding 3 Top 20 WW'ers zonder dienstverband, naar hoogst gevolgde opleiding
Stedendriehoek en Noordwest Veluwe, december 2017

| Niveau | Opleidingssector | Aantal |
|----------------|---|--------------|
| Totaal | Totaal | 6.570 |
| Mbo | Economisch, administratief en commercieel onderwijs | 870 |
| Hbo/bachelor | Economisch, administratief en commercieel onderwijs | 710 |
| Mbo | Technisch onderwijs | 500 |
| Hbo/bachelor | Sociaal-cultureel onderwijs | 380 |
| Mbo | Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging | 340 |
| Basisonderwijs | Algemeen onderwijs | 310 |
| Hbo/bachelor | Opleidingen voor onderwijzend personeel | 260 |
| Vmbo | Algemeen onderwijs | 220 |
| Mbo | Medisch, paramedisch onderwijs | 190 |
| Wo/master | Economisch, administratief en commercieel onderwijs | 180 |
| Vmbo | Technisch onderwijs | 160 |
| Wo/master | Sociaal-cultureel onderwijs | 160 |
| Vmbo | Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging | 160 |
| Mbo | Sociaal-cultureel onderwijs | 160 |
| Mbo | Transport-, communicatie- en verkeersonderwijs | 160 |
| Vmbo | Economisch, administratief en commercieel onderwijs | 130 |
| Hbo/bachelor | Medisch, paramedisch onderwijs | 130 |
| Hbo/bachelor | Technisch onderwijs | 120 |
| Havo/vwo | Algemeen onderwijs | 100 |
| Mbo | Agrarisch onderwijs | 70 |

Bron: UWV

Er is in de Stedendriehoek en Noordwest Veluwe vooral veel vraag naar mensen met een – vaak middelbaar tot hoger – diploma in de techniek, ICT en zorg. Deze opleidingen komen juist nauwelijks in de top 20 voor. 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 tot 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 Stedendriehoek en Noordwest Veluwe direct op grote schaal te kunnen oplossen. Veel van hen hebben algemeen onderwijs of een economisch-administratieve opleiding gevolgd.

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

Stedendriehoek en Noordwest Veluwe, december 2017

| Niveau | Opleidingssector | Aantal |
|----------------|---|---------------|
| Totaal | Totaal | 13.160 |
| Basisonderwijs | Algemeen onderwijs | 4.200 |
| Mbo | Economisch, administratief en commercieel onderwijs | 1.010 |
| Mbo | Technisch onderwijs | 930 |
| Vmbo | Algemeen onderwijs | 840 |
| Vmbo | Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging | 700 |
| Mbo | Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging | 640 |
| Vmbo | Technisch onderwijs | 610 |
| Vmbo | Economisch, administratief en commercieel onderwijs | 400 |
| Mbo | Sociaal-cultureel onderwijs | 280 |
| Mbo | Transport-, communicatie- en verkeersonderwijs | 260 |
| Mbo | Algemeen onderwijs | 250 |
| Hbo/bachelor | Economisch, administratief en commercieel onderwijs | 240 |
| Mbo | Medisch, paramedisch onderwijs | 190 |
| Hbo/bachelor | Sociaal-cultureel onderwijs | 190 |
| Hbo/bachelor | Opleidingen voor onderwijzend personeel | 160 |
| Vmbo | Onderwijs in de humaniora | 150 |
| Mbo | Agrarisch onderwijs | 110 |
| Mbo | Onderwijs in de openbare orde en veiligheid | 90 |
| Hbo/bachelor | Kunstonderwijs | 90 |
| Vmbo | Agrarisch onderwijs | 80 |

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 wil wel graag werken, waarbij het voor ruim zes op 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 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 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. Daardoor verschillen ook de mogelijkheden, de belemmeringen om te werken en de mate waarin zij reeds participeren sterk van persoon tot persoon. Hierdoor is bij bemiddeling naar werk en inpassing in het arbeidsproces vrijwel altijd maatwerk noodzakelijk.

Afbeelding 5 **Uitkeringsregelingen naar werkend en niet-werkend**
Stedendriehoek en Noordwest Veluwe, december 2016

| | Werkend | Niet werkend | Totaal | Aandeel werkend |
|-------------|---------|-----------------|--------|--------------------|
| WGA 35-80 | 760 | 740 | 1.500 | 51% |
| WGA 80-100 | 350 | 3.470 | 3.820 | 9% |
| WIA 35-min | 1.240 | 1.350 | 2.600 | 48% |
| WAO | 2.010 | 8.560 | 10.570 | 19% |
| oWajong | 1.770 | 1.390 | 3.160 | 56% |
| Wajong 2010 | 520 | 1.430 | 1.950 | 27% |

Bron: UWV

Afbeelding 5 geeft voor verschillende **regelingen** het aantal personen dat daar in de Stedendriehoek en Noordwest Veluwe gebruik van maakt en de aandelen werkenden. Door de heterogeniteit van deze groepen is de toeleiding naar **werk en werkbehoud** complex voor alle partijen die daarbij zijn betrokken. De aard van de beperking en de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt maken het voor veel mensen met een ziekte of arbeidsbeperking nog altijd lastig 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 bij 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 in de Stedendriehoek en Noordwest Veluwe 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: nieuw talent aanboren, werk anders organiseren en personeel binden en boeien. 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 in de regio 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 belangrijk. Dit hoofdstuk geeft voorbeelden hoe gemeenten, UWV, onderwijs en andere partijen in de Stedendriehoek en Noordwest Veluwe werkgevers faciliteren in hun personeelsbehoefte en werkzoekenden aan werk helpen.

4.1. Samen werken aan duurzaam gezonde arbeidsmarkt

In de **Cleantech Regio** Stedendriehoek werken ondernemers, overheid, onderwijs en onderzoek samen aan een duurzaam gezonde arbeidsmarkt. Samen gaan zij voor een schone toekomst, een sterk vestigingsklimaat en een goede aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt.

Vanuit de Agenda Cleantech Regio 2019-2023 werken deze partijen met inwoners samen aan verschillende thema's. Binnen het thema Human Capital is de top 3 van ambities & resultaten:

- in 2020 volgt 40% van alle leerlingen in het beroepsonderwijs een (bèta)technische opleiding;
- 1.000 werk- en omscholingstrajecten om medewerkers in cleantech sectoren te krijgen, onder meer via het Banensprintplan;
- 10.000 vacatures ingevuld vanuit het regionale toptalentenprogramma.

Het **Banensprintplan** is de opvolger van het sectorplan 'Samen werk maken van werk'. Het doel is om talentontwikkeling in het onderwijs aan te laten sluiten bij wat werkgevers nodig hebben en zoveel mogelijk mensen aan werk te helpen. Het gaat hier om alle opleidingsniveaus; van hoger opgeleiden tot mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

4.2. Banen creëren voor arbeidsbeperkten

Voor veel mensen met een arbeidsbeperking is het nog altijd lastig om een baan te vinden en/of te behouden. Door de heterogeniteit van deze groep is de toeleiding naar **werk en werkbehoud** complex voor alle partijen die daarbij zijn betrokken.

In het kader van de banenafpraak creëert de Stedendriehoek en Noordwest Veluwe extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking. Het Regionaal Werkbedrijf **FactorWerk** ondersteunt werkgevers om deze banenafpraak in te vullen. In FactorWerk werken de veertien gemeenten, UWV, sociale werkorganisaties, belangenorganisaties en onderwijs samen. Zij adviseren en begeleiden werkgevers bij het in dienst nemen van werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt. Daarbij zet FactorWerk verschillende financiële regelingen en andere instrumenten in.

Hogeschool Saxion maakt al jaren gebruik van deze diensten bij het creëren van banen voor mensen met een arbeidsbeperking of afstand tot werk. Deventer Werktalent organiseert regelmatig speeddates om de hogeschool en kandidaten kennis met elkaar te laten maken. Ook worden functies na een functiecreatie-onderzoek passend gemaakt voor mensen uit het doelgroepenregister. Op deze manier zijn er al meerdere mensen aan de slag gegaan bij Saxion. Deventer Werktalent werkt hiervoor samen met andere partijen binnen FactorWerk.

In de subregio Noord-Veluwe bundelen alle zes gemeenten, UWV, werkgevers, onderwijs, vakbonden, sociale werkvoorziening en cliëntenraden hun krachten in FactorWerk Noord-Veluwe. Samen werken zij aan een samenleving waarin iedereen van betekenis is en mee kan doen. Zo creëren zij een **inclusieve arbeidsmarkt**. Hiervoor wordt gekeken waar kandidaten staan en welke ontwikkeling nodig is om hen zoveel mogelijk naar duurzaam werk te begeleiden. Door de subregionale dienstverlening aan werkgevers en kandidaat-werknemers zijn er korte verbindingen tussen de accountmanagers, werkgevers, consultants en bestuurders. Om te profiteren van de sterke kanten van elk van de huidige drie niveaus – lokaal, subregionaal en regionaal – worden deze met elkaar verbonden.

4.3. Bredere oriëntatie werkgevers en werkzoekenden

Werkgevers hebben verschillende mogelijkheden om te voorzien in hun personeelsbehoefte. In de huidige arbeidsmarkt is het vaak noodzakelijk om zich breder te oriënteren. Het 'schaap met de vijf poten' is niet of nauwelijks meer te vinden in de Stedendriehoek en Noordwest Veluwe.

Zij kunnen dit onder andere doen door de **functie-eisen** aan te passen. Bijvoorbeeld door vooral te kijken naar de kerntaken van de functie, die niet aan te leren zijn. Kandidaten hoeven andere taken niet meteen te beheersen om voor de functie in aanmerking te komen. Hierdoor kan een werkgever nieuwe werknemers die niet direct aan alle eisen voldoen, toch aannemen. Een aanvullende mogelijkheid is om kandidaten te selecteren op basis van **competenties**, in plaats van op opleiding en ervaring. UWV en

samenwerkende partijen organiseren hiervoor bijeenkomsten, waar werkgevers en werkzoekenden met elkaar in gesprek gaan op basis van overeenkomende competenties.

Ook voor werkzoekenden met een kwetsbare arbeidspositie is het belangrijk zich breed te oriënteren. Zo is het voor veel mensen met een administratieve achtergrond en langdurig werklozen zelfs nu vaak moeilijk om (duurzaam) aan het werk te komen. Het is belangrijk dat zij hun kansen benutten, zeker nu het economisch goed gaat en veel werkgevers staan te springen om personeel. Zij vergroten hun kansen door werk te zoeken in **kansrijkere beroepen**, bijvoorbeeld in beroepen waarvoor vergelijkbare competenties worden gevraagd. Of door werk te zoeken in een groter gebied en de juiste zoekkanalen te gebruiken.

Om werkgevers en werkzoekenden hierbij te faciliteren organiseren regionale samenwerkingspartijen verschillende bijeenkomsten en workshops, zoals speeddates, werkmarkten en inspiratiedagen.

4.4. Leren en werken

Door technologische ontwikkelingen en digitalisering worden andere en hogere functie-eisen aan personeel gesteld. Hierdoor is het steeds belangrijker dat mensen hun kennis en vaardigheden op peil houden, om zo duurzaam inzetbaar te blijven. Ook bij veel initiatieven om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt in de Stedendriehoek en Noordwest Veluwe bij elkaar te brengen, spelen scholing en ontwikkeling een rol. Daarbij kan het gaan om opscholing, bijscholing en omscholing. Langdurige (klassikale) scholing is niet altijd noodzakelijk. Soms is een certificaat of 'pas' al voldoende. Ook combinaties van leren en werken zijn mogelijk, zoals leerbanen, stages en meelopen. Het regionale **Servicepunt Leren en Werken** geeft werkzoekenden, werkgevers, werknemers en scholieren informatie en advies over leren en werken in de Stedendriehoek en Noordwest Veluwe.

Verder zijn er veel regionale **leerwerktrajecten** om werkzoekenden praktisch op te leiden voor een beroep in bijvoorbeeld de techniek, bouw en zorg. Vooral voor de echte tekortberoepen is het vaak al voldoende dat de kandidaat affiniteit heeft met het werkveld en bereid is tot scholing.

Omscholen tot lasser

UWV en gemeenten werken samen met werkgevers en onderwijs om werkzoekenden om te scholen naar beroepen in de techniek. Ervaring is geen vereiste, affiniteit met techniek wel. Werkgevers en opleidingsinstituten verzorgen de opleidingen en bieden meestal een baangarantie. Zo leidt Cottus Vakschool in Apeldoorn zij-instromers op tot onder andere lasser. Na een opleidingstraject van 4 weken, loopt de kandidaat 10 weken stage bij één van de opdrachtgevers van Cottus om de geleerde vaardigheden toe te passen in de praktijk. Aansluitend volgt een dienstverband in detacheringsvorm en wordt de opleiding voortgezet in de avonduren.

Colofon

Regio in Beeld

Regio in Beeld is een jaarlijkse uitgave van UWV

Auteur

Saskia Grit

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 Stedendriehoek en Noordwest Veluwe is het werkgebied van Werkplein Activerium. De gemeenten Apeldoorn, Brummen, Deventer, Elburg, Epe, Ermelo, Harderwijk, Lochem, Nunspeet, Olst-Wijhe, Putten, Voorst, Zeewolde en Zutphen 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

