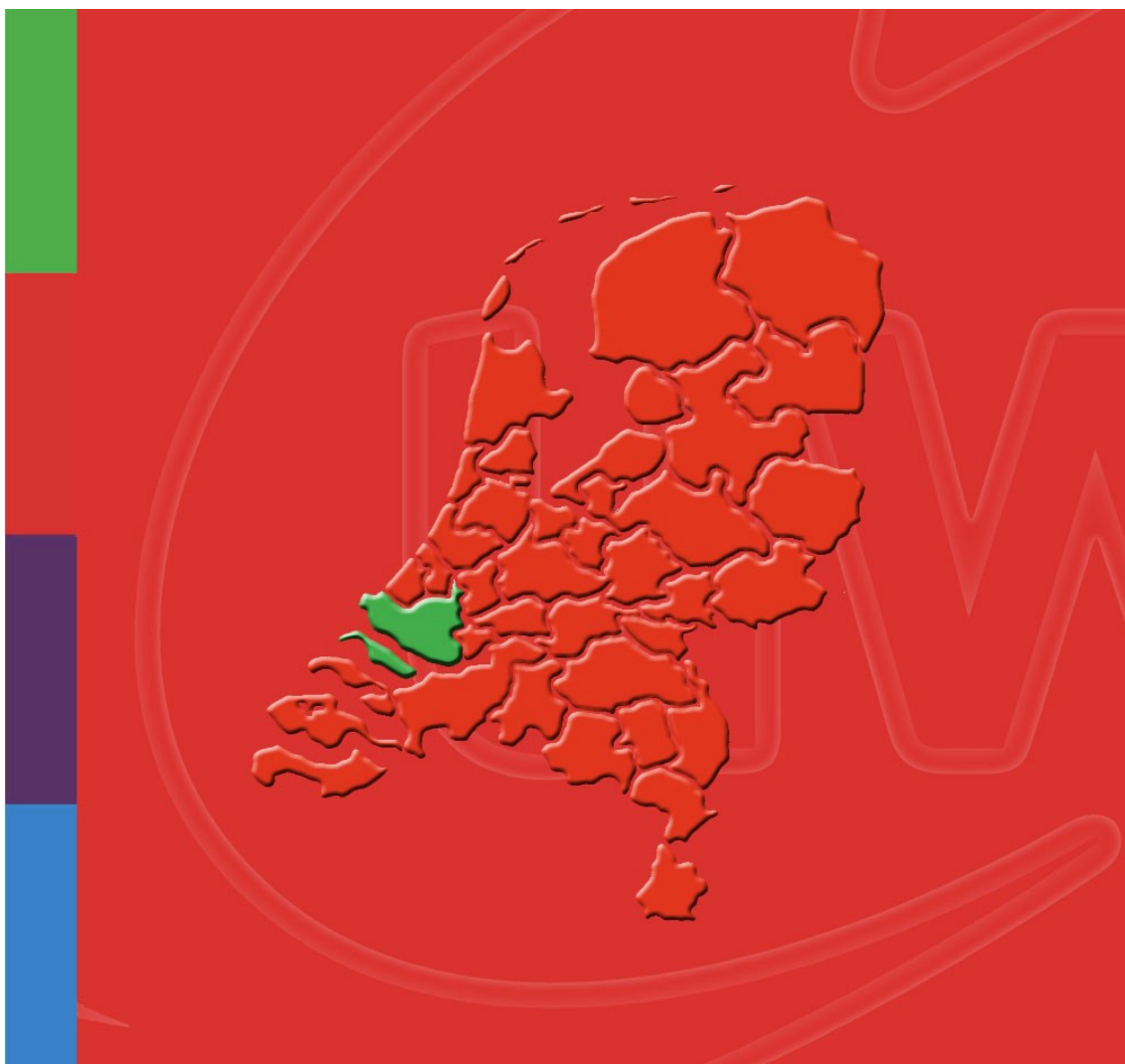


Samenvatting Regio in Beeld

Rijnmond

Oktober 2018



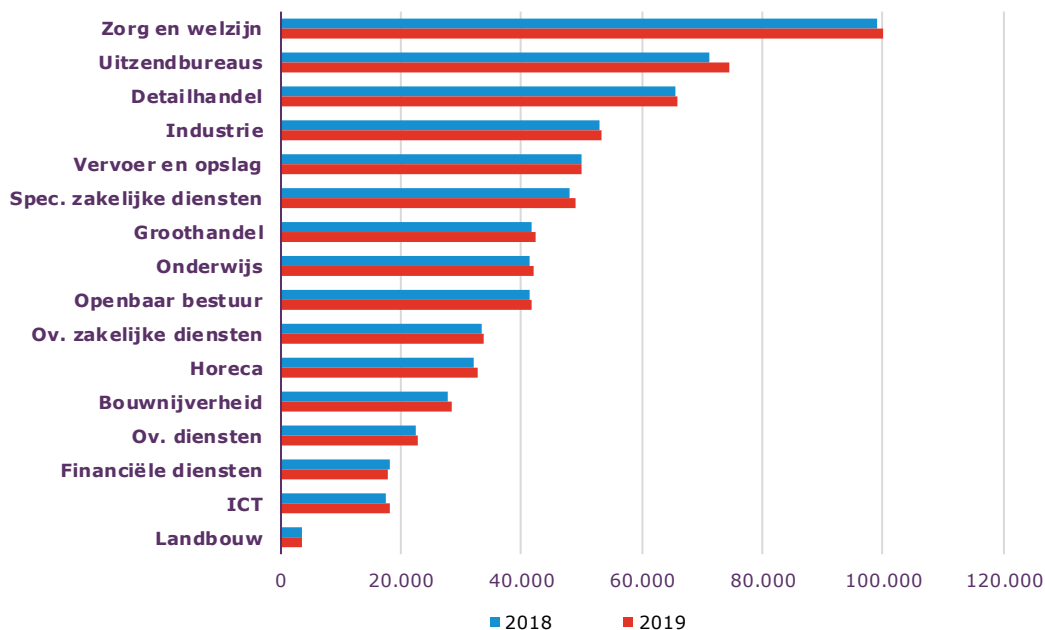
1. Waar zitten regionaal de personeelstekorten?

Werkgevers in Rijnmond 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 Rijnmond 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 Rijnmond. In overeenstemming met de landelijke ontwikkeling vertraagt het groeitempo; de procentuele 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 zorgen vooral de sectoren zorg & welzijn, uitzendbureaus en de detailhandel voor meer banen van werknemers. Deze drie sectoren zijn groot en ze nemen verder toe. Procentueel gezien groeien de ICT en de uitzendbureaus het sterkst. 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 krimp.

Afbeelding 1. Werknemersbanen per sector
Rijnmond, 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 Rijnmond 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, zorg & welzijn beroepen en ICT beroepen. Binnen de techniek gaat het om beroepen als monteurs industriële machines & installaties, loodgieters en vertegenwoordigers technische producten. Wat betreft zorg & welzijn beroepen is er vooral een tekort aan basis verpleegkundigen en verzorgden. Binnen de ICT staan werkgevers te springen om programmeurs en security specialisten.

Ook in de transport & logistiek en de bouw treden steeds meer knelpunten op. In de transport & logistiek is het voor werkgevers erg lastig om aan vrachtwagenchauffeurs te komen. Daarnaast vraagt de sterk groeiende bouwsector meer vakmensen, zoals timmermannen en werkvoorbereiders bouw en installatietechniek, terwijl de sector vergrijsd en er te weinig jongeren kiezen voor een beroepsopleiding in de bouw. Voor bedrijfseconomische en administratieve beroepen is vooral een tekort aan specialistische functies op hoog niveau en ICT-gerelateerde functies zoals vertegenwoordigers zakelijke diensten. Ook wordt een

tekort ervaren aan inklaringsagenten en expediteurs. Verwachting is dat dit tekort verder zal oplopen als gevolg van de Brexit, waardoor meer controle van goederen nodig zal zijn.

Afbeelding 2. Moeilijk vervulbare vacatures (selectie)

Rijnmond, 2018

Beroepsklasse en beroep	Beroepsklasse en beroep
Techniek	Agrarisch / groen
CNC verspaner (inclusief programmeren)	Hovenier / boomverzorger
Werkvoorbereider / calculator werktuigbouw	Economisch-commercieel
Monteur industriële machines en installaties	Medewerker klantcontact / klantenservice
Elektriciens / monteur elektro	Vertegenwoordiger / accountmanager zakelijke diensten
Loodgieter / installateur gawalo	Financieel
Monteur / leidinglegger gas, water	Accountant (assistent, AA, register)
Monteur beveiligingsinstallaties	Belastingadviseur
Ontwerper elektrotechnische installaties	ICT
Grondverzetmachinist	Programmeur / developer specifieke talen (o.a. java, C#, PHP, .NET, app)
Timmerman (burgerlijk en utiliteit, werkplaats, interieur)	Architect ICT / systeemontwikkelaar
Werkvoorbereider / calculator gww, bouw en installatie	Security specialist
Tekenaar-constructeur bouwkunde	Onderwijs
Ontwerper-constructeur civiele techniek	Docent vo/mbo taalkundige en exacte vakken
Projectleider bouw	Leerkracht basisonderwijs
Operator proces- en voedingsindustrie	Zorg
Vertegenwoordiger / accountmanager technische producten	Verzorgende IG
Transport en logistiek	Verpleegkundige
Vrachtwagenchauffeur (binnenland)	GZ-psycholoog, klinisch psycholoog
Declarant (douane)	Medisch specialist

Bron: UWV

2. Welk potentieel is regionaal nog beschikbaar?

Ondanks de personeelstekorten lijkt er nog veel arbeidspotentieel beschikbaar te zijn in Rijnmond, 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, waardoor dit aanbod ook afneemt. 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 Rijnmond zijn per december 2017 in totaal 92.050 werkzoekenden zonder dienstverband bij UWV geregistreerd en 31.060 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 ICT, transport & logistiek komen in Rijnmond 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
Rijnmond, december 2017

Niveau	Opleidingssector	Aantal
Totaal	Totaal	17.390
Mbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	2.110
Mbo	Technisch onderwijs	1.700
Hbo/bachelor	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	1.460
Basisonderwijs	Algemeen onderwijs	1.360
Mbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	890
Havo/vwo	Algemeen onderwijs	690
Hbo/bachelor	Sociaal-cultureel onderwijs	680
Mbo	Transport-, communicatie- en verkeersonderwijs	510
Vmbo	Technisch onderwijs	500
Mbo	Algemeen onderwijs	460
Wo/master	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	450
Hbo/bachelor	Opleidingen voor onderwijzend personeel	440
Vmbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	410
Vmbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	400
Mbo	Medisch, paramedisch onderwijs	380
Mbo	Onderwijs in de openbare orde en veiligheid	310
Mbo	Sociaal-cultureel onderwijs	300
Wo/master	Sociaal-cultureel onderwijs	280
Hbo/bachelor	Technisch onderwijs	280
Wo/master	Juridisch en bestuurlijk onderwijs	200

Bron: UWV

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

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

Rijnmond, december 2017

Niveau	Opleidingssector	Aantal
Totaal	Totaal	54.720
Basisonderwijs	Algemeen onderwijs	16.880
Mbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	4.610
Vmbo	Algemeen onderwijs	3.710
Mbo	Technisch onderwijs	3.610
Mbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	3.370
Vmbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	2.760
Vmbo	Technisch onderwijs	2.630
Vmbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	1.900
Vmbo	Onderwijs in de humaniora	1.460
Mbo	Algemeen onderwijs	1.130
Mbo	Sociaal-cultureel onderwijs	1.120
Mbo	Transport-, communicatie- en verkeersonderwijs	1.060
Hbo/bachelor	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	920
Mbo	Medisch, paramedisch onderwijs	820
Hbo/bachelor	Sociaal-cultureel onderwijs	660
Mbo	Onderwijs in de openbare orde en veiligheid	640
Hbo/bachelor	Opleidingen voor onderwijzend personeel	570
Vmbo	Onderwijs in de openbare orde en veiligheid	420
Hbo/bachelor	Kunstonderwijs	310
Hbo/bachelor	Technisch onderwijs	280

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

Rijnmond, december 2016

	Werkend	Niet werkend	Totaal	Aandeel werkend
WGA 35-80	1.480	2.270	3.750	40%
WGA 80-100	530	7.860	8.390	6%
WIA 35-min	2.540	3.620	6.150	41%
WAO	2.920	14.690	17.610	17%
oWajong	2.430	2.880	5.310	46%
Wajong 2010	1.070	3.360	4.420	24%

Bron: UWV

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

3. Oplossingen personeelstekorten

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

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

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

Afbeelding 6 Oplossingen personeelstekorten voor werkgevers



Bron: UWV

4. Uitdagingen voor de regionale arbeidsmarkt

4.1. Mismatch arbeidsmarkt rem op economische groei

Ondanks het toenemend tekort aan personeel, vindt nog niet iedere werkzoekende een baan. Nog steeds staan er veel mensen langs de kant. Als we kijken naar de WW populatie in de regio blijkt dat een groot deel van de WW'ers een administratieve achtergrond heeft: zij passen niet één-op-één op de huidige vraag van de werkgevers. Ditzelfde geldt voor de bijstandsgerechtigden waarvan bijna driekwart laag is opgeleid, terwijl de vraag vooral groot is naar middelbaar en hoger opgeleid personeel. De mismatch tussen vraag en aanbod is zichtbaarder geworden.

Bijna een kwart van de ondernemers in de regio geeft al aan door een tekort aan personeel productiebelemmeringen te ervaren. Dit kan, wanneer de situatie zo blijft en/of verder toeneemt, een rem op de economische groei betekenen. Het is dan ook zaak de mismatch op de arbeidsmarkt te verkleinen door het bestaande aanbod dichterbij de vraag te krijgen.

4.2. Aanpassen wervingsstrategie

Diverse werkgevers zijn hier al mee aan de slag, door creatiever naar wervingsmogelijkheden te kijken. Zo zijn er in het basisonderwijs tekorten aan docenten. Diverse vacatures kunnen opgevuld worden met de flexibele schil (de zogenaamde invallerspoo), maar bij ziekte kan een klas nu sneller zonder leraar komen te staan. Scholenkoepel BOOR, de grootste in Rotterdam, heeft om aan personeel te komen een extra recruiter ingezet en contact gelegd met de PABO in Limburg om te kijken of vanuit daar ook docenten naar Rotterdam wilden komen. Ze merkten dat ze geen docenten meer in de regio konden vinden en hebben daarom hun zoekgebied aangepast.

4.3. Scholen van (nog) niet passend aanbod

Naast het werven in andere regio's, kan ook gebruik gemaakt worden van het aanbod op de arbeidsmarkt wat (nog) niet helemaal past op de vraag. Een samenwerking tussen overheid, bedrijfsleven en onderwijs kan hier een uitkomst zijn. Een voorbeeld hiervan is de Stedin Bedrijfschool. Stedin heeft als netwerkbeheerder te maken met grote veranderingen op het gebied van energie. Zij verwachten de komende jaren het werk te zien toenemen, onder andere door het aantal huishoudens dat overgaat op elektriciteit als energiebron. Het aanbod van technisch geschoold personeel is echter beperkt. Stedin kijkt dan ook niet alleen naar het werven van nieuw personeel dat net gediplomeerd is en het behouden van werknemers, maar ook naar zij-instromers, 55-plussers en sinds dit jaar statushouders. Deze laatste drie groepen volgen een leerwerktraject monteur in de Stedin Bedrijfschool. Stedin werkt hierin samen met het Techniek College Rotterdam, het UAF (Stichting voor Vluchteling-Studenten) en het Werkgeversservicepunt Rijnmond.

4.4. Betere aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

De aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt verbeteren, kan er ook toe bijdragen dat jongeren niet bij voorbaat al een lage kans op werk hebben, doordat zij niet over de vaardigheden beschikken waar werkgevers naar op zoek zijn. Zo hebben jongeren zonder startkwalificatie, ondanks de huidige vraag op de arbeidsmarkt, geen goede kans op een baan. In opdracht van de gemeente Rotterdam heeft Learn2Work diverse TOP Academies in Rotterdam opgestart, waarbij jongeren zonder startkwalificatie in de praktijk worden opgeleid voor een baan. Hiervoor wordt samengewerkt met 32 bedrijven in onder andere de bouw, techniek, zorg, horeca en facilitaire dienstverlening en 18 scholen. Deze TOP Academies zijn onderdeel van het actieplan 'Jongeren aan de slag' van de gemeente, welke tot doel heeft Rotterdamse jongeren op te leiden tot toekomstige vakmensen. Door de samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven wordt een zo goed mogelijke match nagestreefd.

Een goede voorlichting kan er ook toe bijdragen dat jongeren eerder kiezen voor een opleiding met een goede kans op werk. Het Nationaal Programma Rotterdam Zuid (NPRZ) heeft diverse initiatieven om jongeren en hun ouders zo goed mogelijk voor te lichten over de arbeidsmarktperspectieven van diverse opleidingen. Het NPRZ signaleerde dat veel jongeren kiezen voor opleidingen in juridische en administratieve sectoren in het mbo, terwijl het banenaanbod in deze sectoren op dit niveau juist daalt. Het NPRZ informeert jongeren die voor hun studiekeuze staan (en hun ouders) welke mbo-opleidingen een goede kans op werk bieden in de regio. Om de keuze voor sectoren als techniek, de bouw, food of de zorg te stimuleren, wordt een werkgarantie gegeven na afronding van de opleiding: de zogenaamde AanDeBakgarantie. Dit gebeurt in samenwerking met het bedrijfsleven, waaronder Deltalinqs, Ministerie van Defensie, Stadsbeheer Rotterdam, deRotterdamseZorg en de RET.

4.5. Investeren in bestaande en nieuwe kennis en vaardigheden

Zoals Stedin te maken heeft met veranderingen op het gebied van energie, zo gaan de ontwikkelingen op andere terreinen ook hard waardoor de gevraagde vaardigheden, ofwel skills, in een rap tempo veranderen. Een voorbeeld hiervan is de foodsector, die door digitalisering, nieuwe technologieën, verduurzaming en verstedelijking in een snel tempo verandert. Om hier op in te spelen, werkt de gemeente Rotterdam samen met het bedrijfsleven in de regio en het onderwijsveld (mbo, hbo en wo) voor de toekomst van het onderwijs in de foodsector in de regio in de zogenaamde Rotterdam Food Cluster. Één van de projecten van dit cluster is de Human Capital Pool. Het werk in de sector is deels afhankelijk van seizoenen. Om deze reden maken diverse bedrijven in de sector gebruik van flexwerkers om piekperioden op te vangen. Als deze flexwerkers vertrekken, gaan echter hun vaardigheden en kennis verloren voor de sector. Om dit te voorkomen heeft de gemeente Rotterdam in samenwerking met de AWWN en diverse bedrijven in de regio een human capital pool opgericht. In piekperioden kunnen de werknemers van deze pool aan de slag in de sector, in dalperiodes buiten de sector. Zo kunnen in piekperiodes mensen ingezet worden met de benodigde kennis en ervaring en bouwen de werknemers tegelijkertijd zekerheid, scholing, werkervaring en een netwerk op.

Colofon

Regio in Beeld

Regio in Beeld is een jaarlijkse uitgave van UWV

Auteur

Jena de Wit

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 Rijnmond is het werkgebied van Werkpleinen Rotterdam Herenwaard en Rotterdam Schiekade. De gemeenten Albrandswaard, Barendrecht, Binnenmaas, Brielle, Capelle aan den IJssel, Cromstrijen, Goeree-Overflakkee, Hellevoetsluis, Korendijk, Krimpen aan den IJssel, Maassluis, Nissewaard, Oud-Beijerland, Ridderkerk, Rotterdam, Schiedam, Strijen, Vlaardingen, Westvoorne en Zuidplas 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

