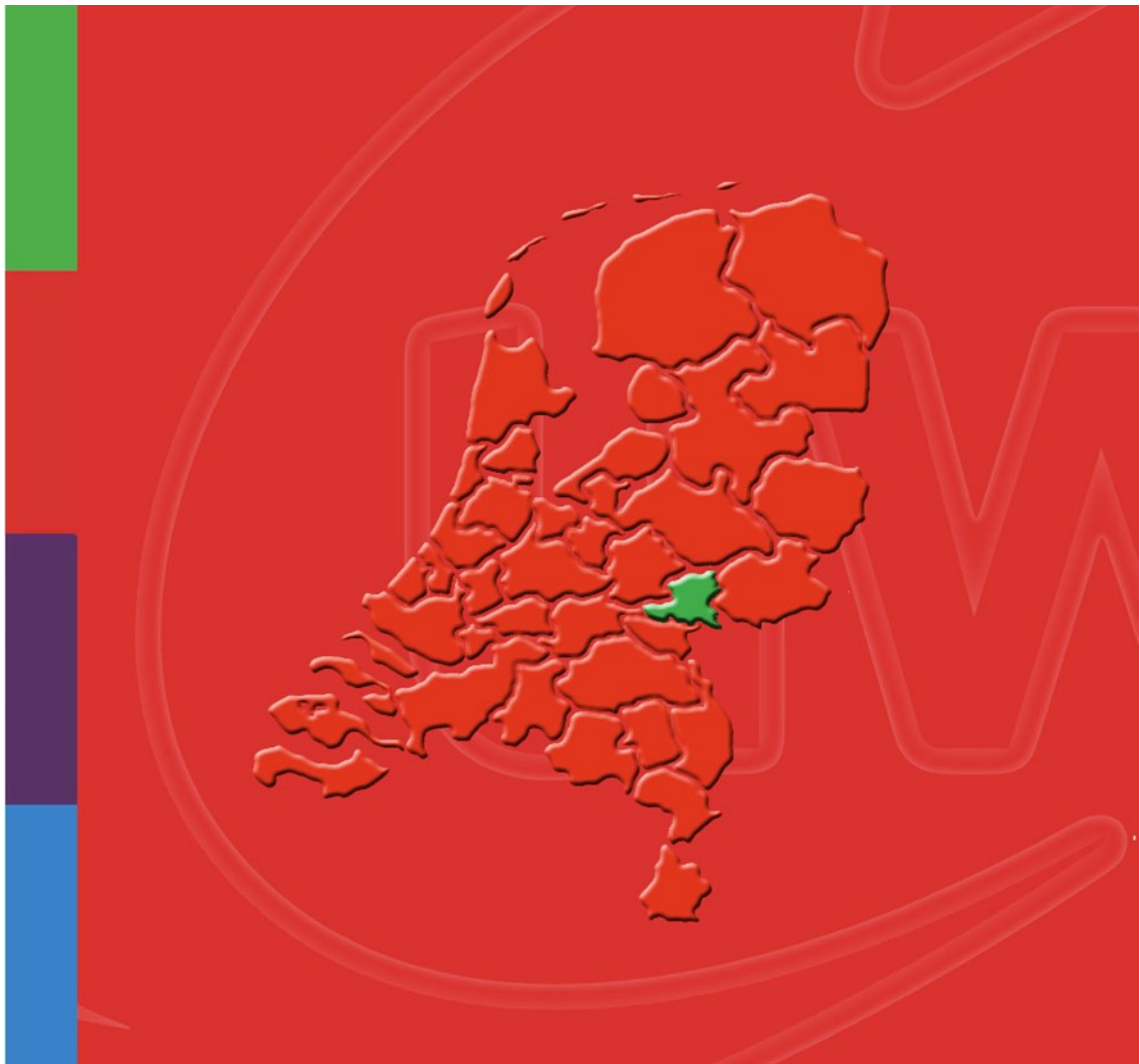


Samenvatting Regio in Beeld

Midden-Gelderland

Oktober 2018



1. Waar zitten regionaal de personeelstekorten?

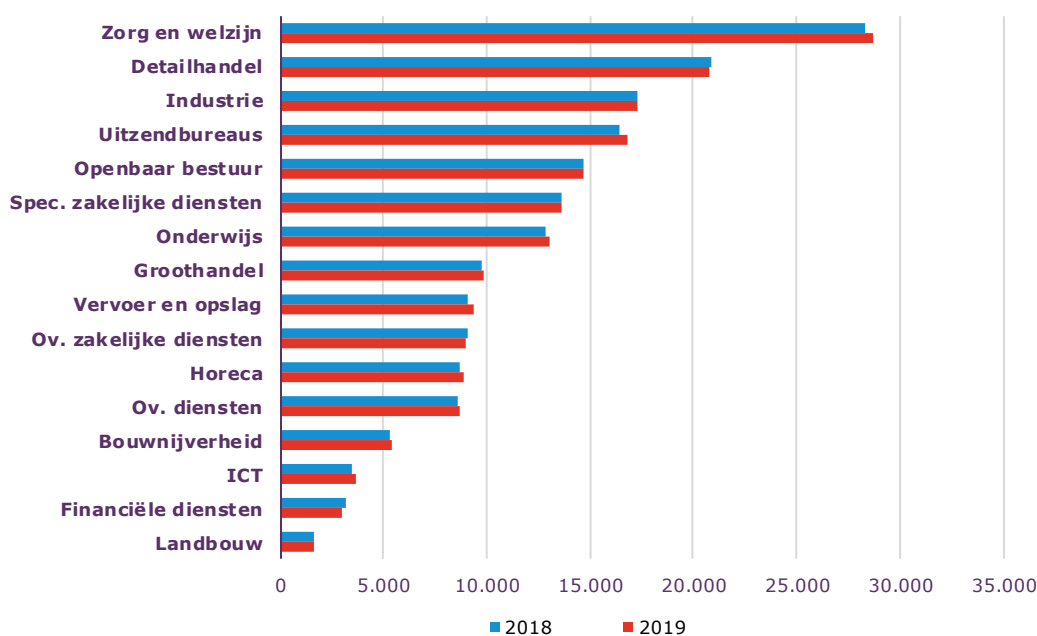
Werkgevers in Midden-Gelderland hebben in toenemende mate moeite om aan personeel te komen. Niet alleen in de ICT, techniek en zorg, maar ook voor steeds meer andere beroepen zijn er personeelstekorten. Toch staan er nog veel mensen langs de kant. Veranderingen op de arbeidsmarkt zorgen ervoor dat lang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

1.1. Verdere banengroei in Midden-Gelderland in 2019

De Nederlandse economie groeit, na een groeispurt in 2017, stevig door in 2018 en 2019. Hierdoor komen er banen bij, ook in Midden-Gelderland. In die twee jaar neemt het aantal banen van werknemers in deze regio met circa 3.900 toe tot ruim 184.000. 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 Midden-Gelderland het grootst bij uitzendbureaus en in zorg & welzijn. Opvallend is ook de relatief sterke groei in transport & logistiek. Onder meer in de industrie en de detailhandel blijft het aantal banen vrijwel gelijk. Alleen bij de financiële diensten en in de landbouw is sprake van een duidelijke krimp. Doordat het relatief kleine sectoren zijn in deze regio is het effect op de totale banengroei in Midden-Gelderland beperkt.

Afbeelding 1. Werknemersbanen per sector

Midden-Gelderland, 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 Midden-Gelderland 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** en ICT-beroepen. Binnen de techniek gaat het om beroepen als monteur, CNC-verspaner, elektricien, loodgieter of operator procesindustrie/voedingsindustrie. Ook in de **bouw** treden steeds meer knelpunten op voor vakmensen, zoals metselaars, maar ook voor werkvoorbereiders en uitvoerders. De vraag naar bouw personeel neemt toe, terwijl de sector vergrijsd en er te weinig jongeren kiezen voor een beroepsopleiding in de bouw. Op **ICT-gebied** betreft het onder andere programmeurs voor specifieke talen (o.a. java en PHP) en systeemontwikkelaars. In de meeste sectoren, dus niet alleen in de ICT-sector zelf, is de vraag naar ICT'ers groter dan het aanbod.

Maar ook buiten techniek en ICT vormen moeilijk vervulbare vacatures een groeiend probleem. Bijvoorbeeld voor specialistische **financiële functies** op hoog niveau. In het **onderwijs** zijn leraren exacte vakken lastig te vinden. Verder nemen in de **zorg** de personeelstekorten snel toe. Werkgevers ervaren inmiddels problemen bij het werven van onder meer verzorgenden IG en (gespecialiseerde) verpleegkundigen. In de transport & logistiek, groensector en horeca komen ook steeds meer moeilijk vervulbare vacatures voor, maar het betreft dan wel vaker functies van tijdelijke aard door seizoenswerkgelegenheid.

Afbeelding 2. Moeilijk vervulbare vacatures (selectie)

Midden-Gelderland, 2018

Beroepsklasse en beroep	Beroepsklasse en beroep
Techniek	Agrarisch
Operator proces- en voedingsindustrie	Hovenier / boomverzorger
(Bedrijfs)autotechnicus	Economisch - commercieel
Assemblagemonteur werktuigbouw	Productieplanner
Projectleider / ontwerper-constructeur werktuigbouw	Inkoper
Elektriciens / monteur elektro	Vertegenwoordiger / accountmanager zakelijke diensten
Monteur industriële machines en installaties	Financieel
Loodgieter / installateur gawalo	Accountant (AA, assistent, register)
Monteur elektriciteitsnetten	ICT
Medewerker technische dienst (elektrotechnisch)	Helpdeskmedewerker en gebruikersondersteuner
Timmerman (burgerlijk, utiliteit, werkplaats, interieur)	Beheerder (software en hardware)
Werkvoorbereider / calculator bouw en installatie	Programmeur / developer specifieke talen (o.a. java, C#, PHP)
Uitvoerder bouw en installatie	Architect ICT / systeemontwikkelaar
Transport en logistiek	Onderwijs
Vrachtwagenchauffeur (binnenland)	Docent vo/mbo exacte vakken
Logistiek- en voorraadmedewerker	Docent vo/mbo taalkundige vakken
Horeca	Zorg
Gastheer / gastvrouw horeca	Verzorgende IG
Restaurantkok	Verpleegkundige
Schoonmaker	Woonbegeleider gehandicaptenzorg

Bron: UWV

2. Welk potentieel is regionaal nog beschikbaar?

Ondanks de personeelstekorten lijkt er nog veel arbeidspotentieel beschikbaar te zijn in Midden-Gelderland, 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 Midden-Gelderland 23.270 werkzoekenden zonder dienstverband bij UWV geregistreerd en 9.200 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. 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** meest voorkomende **opleidingsrichtingen** die werkloze WW'ers van Midden-Gelderland hebben gevolgd. Het gaat om het hoogste diploma dat iemand heeft behaald. 80% van deze groep WW'ers 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 Midden-Gelderland, december 2017

Niveau	Opleidingssector	Aantal
Totaal	Totaal	4.720
Mbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	590
Hbo/bachelor	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	550
Mbo	Technisch onderwijs	370
Hbo/bachelor	Sociaal-cultureel onderwijs	270
Mbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	260
Hbo/bachelor	Opleidingen voor onderwijzend personeel	200
Basisonderwijs	Algemeen onderwijs	150
Wo/master	Sociaal-cultureel onderwijs	140
Vmbo	Algemeen onderwijs	140
Wo/master	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	130
Vmbo	Technisch onderwijs	120
Mbo	Transport-, communicatie- en verkeersonderwijs	120
Vmbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	110
Mbo	Medisch, paramedisch onderwijs	100
Hbo/bachelor	Technisch onderwijs	100
Vmbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	100
Mbo	Sociaal-cultureel onderwijs	90
Hbo/bachelor	Medisch, paramedisch onderwijs	90
Hbo/bachelor	Kunstonderwijs	80
Havo/vwo	Algemeen onderwijs	70

Bron: UWV

Werkzoekenden met opleidingen in techniek (inclusie ICT), transport & logistiek en zorg komen beperkt voor in deze top 20, terwijl in die beroepsrichtingen de personeelskrapte relatief groot is. 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 Midden-Gelderland snel 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

Midden-Gelderland, december 2017

Niveau	Opleidingssector	Aantal
Totaal	Totaal	12.140
Basisonderwijs	Algemeen onderwijs	3.360
Mbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	930
Vmbo	Algemeen onderwijs	820
Mbo	Technisch onderwijs	800
Mbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	660
Vmbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	650
Vmbo	Technisch onderwijs	640
Vmbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	410
Hbo/bachelor	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	280
Mbo	Algemeen onderwijs	270
Mbo	Transport-, communicatie- en verkeersonderwijs	240
Mbo	Sociaal-cultureel onderwijs	240
Hbo/bachelor	Sociaal-cultureel onderwijs	210
Hbo/bachelor	Opleidingen voor onderwijzend personeel	200
Mbo	Medisch, paramedisch onderwijs	190
Vmbo	Onderwijs in de humaniora	180
Hbo/bachelor	Kunstonderwijs	110
Mbo	Onderwijs in de openbare orde en veiligheid	90
Mbo	Agrarisch onderwijs	90
Mbo	Onderwijs in de humaniora	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. 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 Midden-Gelderland, december 2016

	Werkend	Niet werkend	Totaal	Aandeel werkend
WGA 35-80	540	640	1.170	46%
WGA 80-100	250	2.510	2.760	9%
WIA 35-min	850	1.120	1.970	43%
WAO	1.130	5.220	6.340	18%
oWajong	1.090	1.240	2.330	47%
Wajong 2010	450	1.580	2.020	22%

Bron: UWV

Afbeelding 5 geeft voor verschillende **regelingen** het aantal personen dat daar in Midden-Gelderland 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 Regio-plan (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 Midden-Gelderland 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. Sterke groei vraagt creativiteit en flexibiliteit

De economie groeit, het aantal banen en vacatures neemt toe en meer mensen in Midden-Gelderland komen aan het werk of blijven aan het werk. Op de arbeidsmarkt weten werkgevers en werkzoekenden elkaar in de meeste gevallen goed te vinden, maar niet in alle gevallen. Vooral veel laagopgeleiden, mensen met een administratief beroep, mensen met een arbeidsbeperking en ouderen komen niet gemakkelijk aan het werk. Tegelijkertijd geven veel werkgevers in de regio aan – soms dringende – personeelstekorten te hebben. Dit geldt vooral voor technische beroepen, bouwberoepen en ICT-beroepen. Maar ook op andere gebieden zoals in de zorg, horeca en detailhandel hebben steeds meer werkgevers grote moeite om aan voldoende geschikt personeel te komen. Dit komt niet alleen door de economische groei, maar ook door technologische ontwikkelingen en andere trends op de arbeidsmarkt. Veel veranderingen stellen andere en/of hogere eisen aan werknemers. Daardoor kunnen werkgevers tegelijkertijd overschotten en tekorten aan personeel hebben. Het oplossen van knelpunten vraagt creativiteit en flexibiliteit van alle partijen.

De mismatch tussen vraag en aanbod van arbeid wordt groter. Werknemers met een perfect CV zitten al lang niet meer in de uitkering. Het wordt ook duidelijk dat niet elke uitkeringsgerechtigde aan het werk kan als kok, verpleegkundige of metselaar. Voor de huidige vacatures worden veelal kwalificaties gevraagd, die de uitkeringsgerechtigde niet bezit. In 2018 is de kloof tussen "bekend klantprofiel" en "gevraagd profiel vacatures" nog groter geworden.

Aan werkzoekenden vragen om zich breed te oriënteren en beschikbaar te stellen voor werk is niet meer voldoende. Om- en bijscholing kunnen helpen, maar niet in alle gevallen. Het is tijd om anders naar werk te gaan kijken. In deze tijd met een groeiend aantal moeilijk vervulbare vacatures wordt vooral van werkgevers een open mind, creativiteit en flexibiliteit gevraagd om in hun personeelsbehoefte te voorzien. Publieke partijen kunnen daarbij ondersteunen.

4.2. Werkgevers: the worst is still yet to come

Het aantal moeilijk vervulbare vacatures groeit nog steeds. De traditionele manier van personeel werven is niet meer toereikend. Bij een langer openstaande vacature is de primaire reactie van veel werkgevers om nog harder te gaan zoeken. Hoewel begrijpelijk zal dit niet de oplossing bieden. Werkgevers die op zoek zijn naar gekwalificeerd personeel vissen in dezelfde vijver. Concurrentie tussen werkgevers op arbeidsvoorwaarden levert macro-economisch geen oplossing.

Van werkgevers wordt meer creativiteit, flexibiliteit en een bredere oriëntatie gevraagd. Kijken naar competenties en vaardigheden, zogenaamde talentenwerving, is het devies. Werkervaring en/of opleiding kunnen niet langer het enige criterium zijn als men de beschikbare vacatures wil invullen. Bijvoorbeeld beter inzicht in wat de meest essentiële taken in een functie zijn en hoe moeilijk of gemakkelijk die taken zijn aan te leren, kan helpen om gericht en effectiever te werven. Dit kan leiden tot andere functies en daarmee een ander opzet van het functiehuis. Inzet van instrumenten als het bedrijfsadvies inclusieve arbeidsorganisatie en functiecreatie kunnen daar bij ondersteunen.

Uiteraard is het voor werkgevers van belang om naast de werving van nieuw personeel ook in te blijven zetten op behoud van huidige medewerkers. Verlaging van de werkdruk kan daar aan bijdragen. Bijvoorbeeld door relatief makkelijk leerbare taken uit een functie te halen en voor die taken nieuw, makkelijker vindbaar, personeel in te zetten.

4.3. Samen werken aan verbetering arbeidsmarkt

Veranderingen op de arbeidsmarkt gaan sneller en worden complexer. Knelpunten op de arbeidsmarkt raken vaak meerdere partijen en voor oplossingen is meestal de inzet van verschillende partijen nodig. Bovendien werken arbeidsmarkten over de grenzen van gemeenten en regio's heen. Overheid, ondernemers en onderwijs in Midden-Gelderland werken op verschillende manieren samen - ook regio-overstijgend - om de werking van de regionale arbeidsmarkt te verbeteren. Dat loopt uiteen van gezamenlijk arbeidsmarktbeleid tot integrale dienstverlening aan individuele werkzoekenden en werkgevers.

- In het Regionaal Werkbedrijf werken gemeenten, UWV, werkgevers- en werknemersorganisaties, en het VSO/Pro-onderwijs samen om de Banenafpraak in de regio te stimuleren. Door de campagne 'Staan voor een baan' staan meer werkgevers open voor de doelgroep van de Banenafpraak.

- Gemeenten en UWV ondersteunen samen werkgevers in het WerkgeversServicepunt (WSP) op basis van kennis van de branche en kennis van werkzoekenden. De dienstverlening is breed: hulp en advies bij het vinden van personeel, ondersteuning bij de uitvoering van de Banenafpraak en strategisch meedenken met personeelsontwikkeling. Het WerkgeversServicepunt ondersteunt werkgevers met het anders kijken naar functies binnen het bedrijf door de kosteloze inzet van instrumenten als functiecreatie en het bedrijfsadvies inclusieve arbeidsorganisatie. De brede doelgroep – mensen met een WW-, Wajong- of WIA-uitkering of een uitkering op basis van de Participatiewet – wordt meegenomen in de bemiddeling.
- Werklozen met schulden krijgen een gratis traject aangeboden dat loopt van inzicht en overzicht in de eigen financiën, sollicitatietraining en tot slot intensieve begeleiding naar werk in het project "Geld en werk". Dit project, ontstaan uit de Delta Loyd Foundation, is een publiek-private samenwerking. Het kosteloze traject is en wordt nog steeds met succes uitgevoerd in meerdere wijken in Arnhem.
- In de gemeente Arnhem is het domein Werk & Inkomen aangesloten op de sociale wijkteams, zodat werkzoekenden in hun eigen omgeving ondersteuning kunnen ontvangen. UWV heeft zijn arbeidsdienstverlening, dicht bij de klant.
- 'Mijn RSD' is een innovatieve app voor werkzoekenden van de regionale sociale dienst (RSD) De Liemers en de gemeente Rheden. De app geniet inmiddels landelijke belangstelling. De app laat zien wanneer de eerstvolgende betaling is, welke activiteiten de RSD organiseert, FAQ's en contactgegevens van medewerkers. Voor werk zijn WSP-vacatures en projecten zichtbaar. Werkzoekenden kunnen met één druk op de knop hun interesse kenbaar maken aan hun klantmanager.

4.4. Banenafpraak en duurzaamheid

Maximale participatie van groepen die minder makkelijk aan het werk komen vraagt een integrale aanpak. Door aandacht voor de banenafpraak neemt de arbeidsparticipatie toe van mensen die in het doelgroepenregister staan. Met name vanuit het bedrijfsleven zijn successen zichtbaar, maar het doel is nog niet bereikt. Er is vaker sprake van een complexe problematiek en een sociale context die maakt dat extra inspanningen nodig zijn om te komen tot werk en duurzame participatie.

Een duurzame plaatsing is grotendeels afhankelijk van de juiste match tussen werkgever en werkzoekende. Transparantie van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt leidt tot een betere match. Het WerkgeversServicepunt (WSP) kan de werkgever helpen nog beter inzichtelijk te maken waar hij precies naar op zoek is. Daarnaast brengen gemeenten en UWV werkzoekenden in beeld in klantprofielen. Wat zijn de mogelijkheden? Wat heeft de werkzoekende nodig? Werkgevers kunnen anonieme klantprofielen van de werkzoekende in doelgroepregister op werk.nl zelf bekijken via de kandidatenverkenner banenafpraak. UWV ondersteunt gemeenten om mensen uit het doelgroepregister Banenafpraak op te sporen en zichtbaar te maken voor het WSP. Door inzet van de instrumenten Bedrijfsadvies inclusieve arbeidsorganisatie, functiecreatie en jobcarving gaan de accountmanagers van het WSP op zoek naar mogelijkheden voor deze mensen en andere kwetsbare groepen. Ook het volgen van een korte opleiding of leerwerkarrangement is een optie die wordt onderzocht. Het Leerwerkloket vormt hierbij de logische partner.

4.5. Leren en werken

Enerzijds zijn werkgevers op zoek naar personeel met de juiste kwalificaties. Anderzijds zijn er werkzoekenden met een bepaalde opleiding die niet aan het werk komen. Om een huidige of toekomstige mismatch op de arbeidsmarkt te verkleinen speelt een leven lang ontwikkelen een steeds grotere rol: een continu proces van opleiden, ontwikkelen en trainen als vast onderdeel van werk.

Publieke partijen ondersteunen mensen bij het maken van een opleidingskeuze. Hiervoor is het Leerwerkloket (LWL). Het LWL helpt werkenden, werkgevers en werkzoekenden met én zonder uitkering met een opleidingsvraag. SBB, ROC, UWV, Scalabor en gemeenten in de arbeidsmarktregio zijn hierbij vaste partners van het LWL. Voor veel kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt is opleiding of training in enige vorm een belangrijk onderdeel om hun kans op werk te vergroten. De medewerkers van het LWL helpen bij de oriëntatie op de arbeidsmarkt en stimuleren een 'leven lang ontwikkelen'. Samen met de Samenwerkingsorganisatie Beroepsopleiding Bedrijfsleven (SBB) vestigt het LWL de aandacht op de mogelijkheden voor BBL-opleidingsbanen in de Techniek, Horeca of Bouw en organiseert toetredingstrajecten. Zij wijzen werkzoekenden op regionale vacatures met een leercomponent en op actuele leerwerkbanen. Bijvoorbeeld voor gastheer/-vrouw, monteur mechatronica, procesoperator, fietsmonteur, Data Protection Officer, assistent uitvoerder, timmerman.

Tevens staat de werkgeversvraag centraal: aan welk soort personeel is er behoefte en hoe leid ik personeel op voor duurzame inzetbaarheid voor de toekomst? Het LWL ontwikkelt samen met het WSP, het bedrijfsleven en het beroepsonderwijs korte opleidingen of leerwerkarrangementen op maat, om lacunes op te vullen op gebied van onder andere Horeca, ICT, Techniek, Zorg en Bouw. Werkzoekenden volgen een opleiding en zijn tegelijkertijd aan het werk. Leerwerkarrangementen zijn vaak publiek-privaat opgezet.

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 Midden-Gelderland is het werkgebied van Werkplein Arnhem. De gemeenten Arnhem, Doesburg, Duiven, Lingewaard, Overbetuwe, Rheden, Rozendaal, Westervoort en Zevenaar 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

