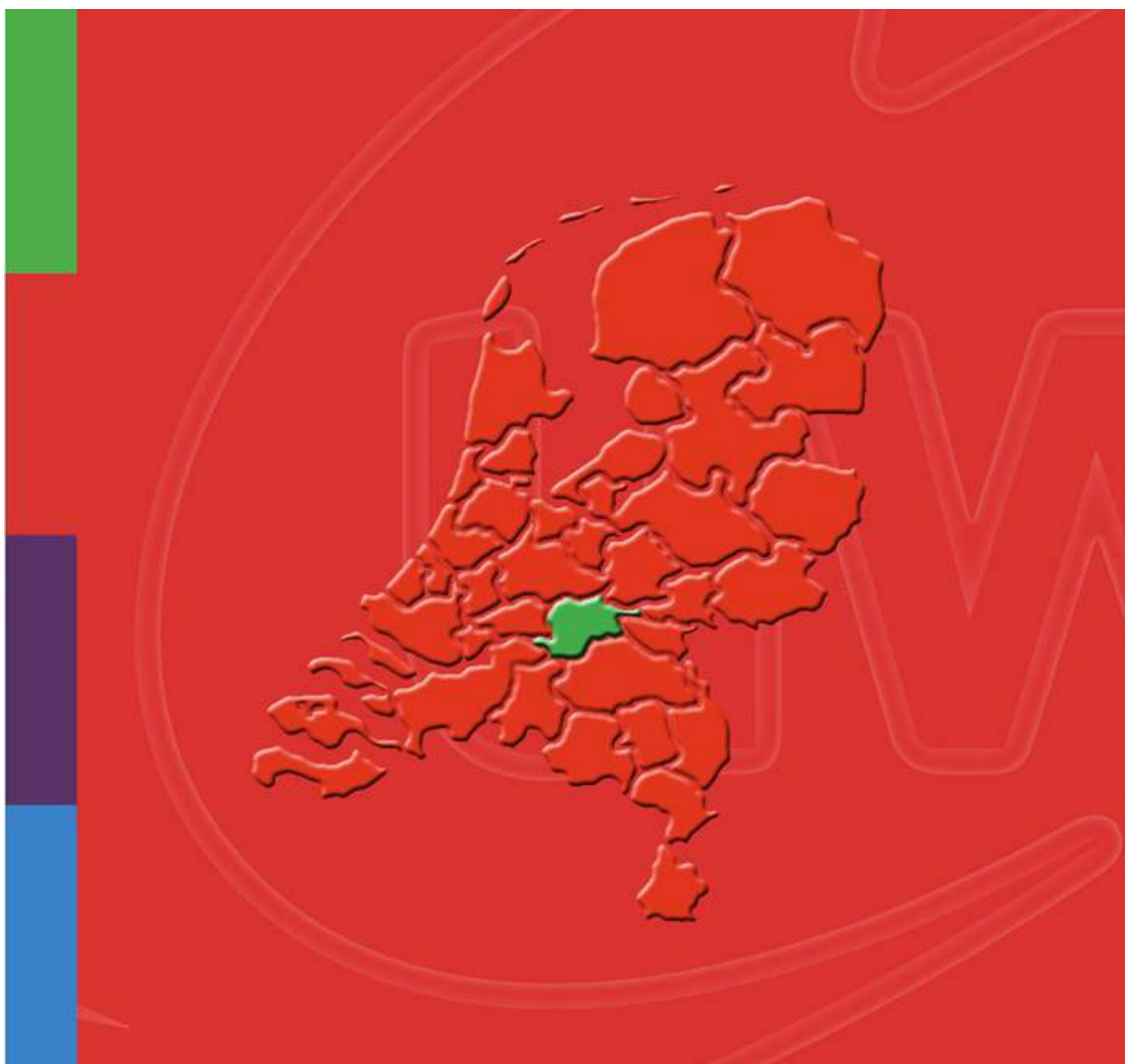


Regio in Beeld

Rivierenland

Oktober 2018



Inhoudsopgave

Voorwoord	2
1. Waar zitten personeelstekorten in Rivierenland?	3
1.1. Arbeidsmarkt in Rivierenland is steeds krapper	3
1.2. Steeds meer vacatures zijn moeilijk vervulbaar	4
1.3. Banen in Rivierenland groeien verder in 2019	5
1.4. Aantal vacatures in Rivierenland groeit	6
1.5. Vervangingsvraag door pensionering wordt groter	8
1.6. Instroom op arbeidsmarkt van schoolverlaters is niet overal toereikend	8
1.7. Personeelstekorten dreigen door groeiende mismatch tussen vraag en aanbod	9
2. Welk potentieel is beschikbaar in Rivierenland?	11
2.1. Vijf duizend werklozen zijn beschikbaar en zoeken werk	11
2.2. Ruim 19 duizend mensen willen (meer) werken	12
2.3. Hoge doorstroom in WW-bestand, een gedeelte werkt	13
2.4. Potentieel onder werkloze WW'ers	16
2.5. Bijstandsgerechtigden vaker stapsgewijs naar arbeidsmarkt	18
2.6. Mensen met arbeidsbeperking: een heterogene groep	20
2.7. Inspanning van meerdere partijen nodig	24
3. Oplossingen voor personeelstekorten	25
3.1. Kortetermijn oplossingen voor personeelstekorten	25
3.2. Als snelle oplossingen niet meer voorhanden zijn	26
4. Uitdagingen voor de arbeidsmarkt	28
4.1. Samenwerking UWV en Werkzaak Rivierenland	28
4.2. Servicepunt Leren en Werken Rivierenland	28
4.3. Actie 50+	28
4.4. Statushouders	28
4.5. Speedmeets uitzendbureaus	28
4.6. Talent Event	29
4.7. Dag van de Transport en Logistiek	29
4.8. Leerwerkroutes in meerdere richtingen	29
4.9. Wajong excursies in meerdere sectoren	29
Bronnen	30
Begrippen	31
Colofon	32

Voorwoord

De economische groei stabiliseert en zorgt voor meer werkgelegenheid. Meer werkenden zien hun kansen op de arbeidsmarkt verbeteren en wisselen van baan. Samen met mensen die met pensioen gaan of om andere redenen stoppen met werken, zorgen zij voor vacatures. De groeiende werkgelegenheid en het verloop onder personeel zorgen bij steeds meer werkgevers voor moeilijk vervulbare vacatures. Veel bedrijven ervaren al dat zij meer omzet zouden kunnen draaien wanneer zij voldoende personeel zouden hebben.

Tegelijkertijd is er een grote groep mensen op zoek naar werk. Sommige werkzoekenden zijn volledig werkloos, anderen hebben werk en zoeken een betere baan of willen meer werken. Het aanbod van werkzoekenden is breder dan alleen werklozen.

Deze ontwikkelingen vormen een uitdaging voor de partijen op de arbeidsmarkt in Rivierenland. Onze regio kenmerkt zich door sterke vertegenwoordiging van landbouw, bouw, groothandel en industrie. Deze sectoren hangen ook sterk met elkaar samen. Vooral vacatures in de techniek en bouw zijn steeds moeilijker in te vullen. Centraal staat het vraagstuk hoe aan de ene kant werkgevers hun vacatures kunnen invullen, en aan de andere kant hoe werkzoekenden die niet makkelijk aan het werk komen weer kunnen worden ingezet.

"Het is nu een prima tijd om gezamenlijk te investeren in duurzaam en sociaal ondernemen. Dat levert voor iedereen voordeel op en maakt onze regio sterker voor de toekomst."
Aldus Kees Zondag, wethouder in Zaltbommel.

Regio in Beeld schets de ontwikkelingen op arbeidsmarkt in Rivierenland en biedt zo een gemeenschappelijk startpunt voor regionaal arbeidsmarktbeleid. We stemmen het gezamenlijk af in het Regionaal Werkbedrijf platform Onderwijs en Arbeidsmarkt. (RW-POA). Daarin zitten vertegenwoordigers van gemeenten, werkgevers(organisaties), werknemersorganisaties, onderwijsinstellingen, UWV, sectororganisaties en regionale samenwerkingsverbanden. Het doel is de werking van de arbeidsmarkt gezamenlijk verbeteren met op elkaar afgestemde activiteiten.

Hoofdstuk 1 geeft een beeld van de personeelstekorten. Het tweede hoofdstuk beschrijft de omvang en kenmerken van het arbeidspotentieel in Rivierenland. Hoofdstuk 3 belicht verschillende oplossingen om de krapte op de arbeidsmarkt aan te pakken. Afsluitend schetst hoofdstuk 4 wat samenwerkende partijen in Rivierenland (kunnen) doen om de afstand te overbruggen tussen werkgevers die personeel zoeken en werkzoekenden die niet makkelijk aan het werk komen.

Wij wensen u veel leesplezier en inspiratie om gezamenlijk de uitdagingen arbeidsmarkt in Rivierenland aan te gaan.

*Rian Lukassen,
Regiomanager UWV Rivierenland*

*Ben Brink,
Wethouder centrumgemeente Tiel
Portefeuillehouder arbeidsmarkt en werkgelegenheid*

1. Waar zitten personeelstekorten in Rivierenland?

De aanhoudende economische groei zorgt in toenemende mate voor personeelstekorten in Rivierenland. Steeds meer werkgevers ervaren dat zij meer omzet zouden kunnen draaien wanneer zij voldoende personeel zouden hebben. Medio 2018 is de arbeidsmarkt zowel landelijk als in Rivierenland krap. De krapte is sinds 2008, vlak voor de economische recessie, niet meer zo sterk geweest. Toch staan er nog steeds mensen langs de kant. Veranderingen op de arbeidsmarkt zorgen ervoor dat lang niet alle werkzoekenden één-op-één passen op de aanwezige vacatures.

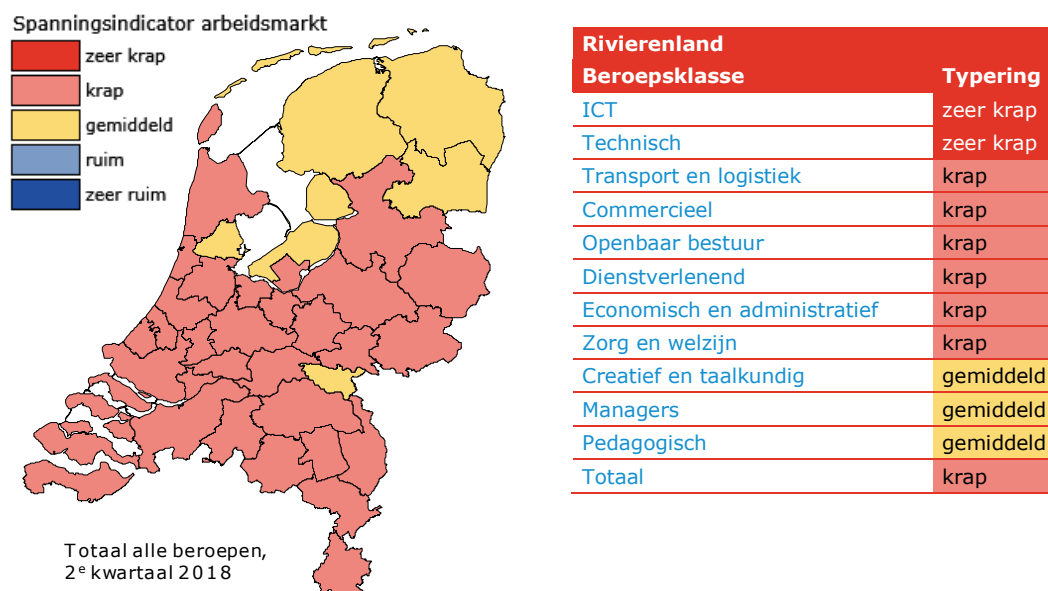
1.1. Arbeidsmarkt in Rivierenland is steeds krappere

UWV meet de spanning op de arbeidsmarkt met behulp van de spanningsindicator. De verhouding tussen het aantal openstaande vacatures en het aantal mensen met een WW-uitkering die korter dan een half jaar werkloos zijn, vormt daarbij de indicatie voor de spanning op de arbeidsmarkt. Hoe krappere de arbeidsmarkt, hoe moeilijker werkgevers aan personeel kunnen komen. Voor werkzoekenden biedt een krappere arbeidsmarkt juist betere kansen op werk.

Afbeelding 1.1 toont links de landkaart van Nederland met de spanning in de 35 arbeidsmarktregio's. In de tabel rechts staat de krapte in Rivierenland naar beroepsklasse vermeld. De afgelopen jaren nam de spanning op de arbeidsmarkt in Rivierenland toe van gemiddeld naar krap. Dat komt doordat de WW daalde en het aantal vacatures steeg. Voor alle beroepen bij elkaar genomen is de arbeidsmarkt in Rivierenland medio 2018 krap. Tussen diverse beroepsklassen verschilt de spanning echter wel. Uit de tabel in afbeelding 1.1. blijkt dat de arbeidsmarkt in Rivierenland zeer krap is voor ICT en technische beroepen. De spanning is nog gemiddeld voor creatieve en taalkundige beroepen, managers en pedagogische beroepen. Ook binnen de beroepsklassen kunnen de verschillen tussen specifieke beroepen groot zijn. Binnen de economische & administratieve beroepen is de arbeidsmarkt bijvoorbeeld zeer krap voor transportplanners, en juist gemiddeld voor veel administratief medewerkers.

Afbeelding 1.1 Spanning arbeidsmarkt

35 arbeidsmarktregio's (landkaart) en Rivierenland naar beroepsklassen (tabel), 2e kwartaal 2018



Bron: UWV, Spanningsindicator

Een andere indicatie voor de spanning op de arbeidsmarkt valt te lezen in de Conjunctuurenquête Nederland (COEN). Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) publiceert de uitkomsten elk kwartaal in samenwerking met andere partijen. Halverwege 2018 geeft bijna één op de vijf ondernemers in Rivierenland aan dat ze door gebrek aan personeel belemmeringen in de productie ervaren. Dit aandeel liep geleidelijk op; halverwege 2017 was dit nog één op de acht. Daarmee ervaren ondernemers in Rivierenland iets minder vaak belemmeringen in hun productie door tekorten aan personeel dan landelijk gemiddeld. Vooral in vervoer & opslag ervaren bovengemiddeld veel ondernemers productiebelemmeringen

door een gebrek aan personeel. De publieke sector (openbaar bestuur, onderwijs, zorg & welzijn) wordt in de conjunctuurenquête buiten beschouwing gelaten.

1.2. Steeds meer vacatures zijn moeilijk vervulbaar

In de vorige paragraaf bleek dat de spanning op de arbeidsmarkt van Rivierenland verschilt tussen beroepsklassen, en dat er ook binnen beroepsklassen verschillen zijn tussen specifieke beroepen. Hoewel de personeelstekorten toenemen en zich in steeds meer beroepen voordoen, geldt dit dus niet voor alle beroepen in Rivierenland. Tekorten zijn vaak het gevolg van een mismatch tussen de wensen en eisen van werkgevers en de kwalificaties en kenmerken van werkzoekenden.

Met enige regelmaat brengt UWV in kaart voor welke beroepen werkgevers te maken hebben met moeilijk vervulbare vacatures. De uitkomsten van het meest recente onderzoek staan in 'Moeilijk vervulbare vacatures. Landelijk overzicht van beroepen' van juni 2018. Als afgeleide hiervan geeft afbeelding 1.2 specifiek voor Rivierenland enkele voorbeelden van beroepen met moeilijk vervulbare vacatures.

Afbeelding 1.2 Moeilijk vervulbare vacatures (selectie)
Rivierenland, 2018

Beroepsklasse en beroep	Beroepsklasse en beroep
Techniek	Agrarisch / groen
(Bedrijfs)autotechnicus	Hovenier / groenvoorziener / boomverzorger
Constructiebankwerker	Horeca en schoonmaak
Lasser / metaalsnijders	Restaurantkok
Werkvoorbereider en calculator werktuigbouw	(Gespecialiseerde) schoonmaker
Monteur industriële machines en installaties	ICT
Installateur luchtbehandeling en koeltechniek	Adviseur automatisering
Elektriciens / monteur elektro	Programmeur / developer specifieke talen (o.a. java, C#, PHP, .NET, app)
Loodgieter / installateur	Architect ICT / systeemontwikkelaar
Medewerkers technische dienst (elektrotechnisch)	Onderwijs
Timmerman (burgerlijk en utiliteit, werkplaats, interieur)	Docent vo/mbo taalkundige vakken
Werkvoorbereider / calculators gww, bouw en installatie	Docent vo/mbo exacte vakken
Vertegenwoordiger en accountmanager technische producten	Zorg
Transport en logistiek	Verzorgende IG
Vrachtwagenchauffeur (binnenland)	(Gespecialiseerd) verpleegkundige
Transportplanner	

Bron: UWV

Moeilijk vervulbare vacatures komen vooral voor bij een groot aantal technische beroepen. Binnen de techniek en bouw gaat het om beroepen als lasser, timmerman, constructiebankwerker en verschillende soorten monteurs. 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 vakopleiding in de bouw.

Ook in transport en logistiek hebben veel werkgevers van Rivierenland moeilijk vervulbare vacatures. Daarbij gaat het om onder meer vrachtwagenchauffeurs en transportplanners. In de zorg nemen de personeelstekorten snel toe. Werkgevers ervaren inmiddels onder meer problemen bij het werven van verzorgenden IG, en gespecialiseerd verpleegkundigen.

In andere beroepsrichtingen zijn er ook tekorten aan personeel, zoals hovenier, restaurantkok, docent techniek en applicatieprogrammeur.

In 2018 heeft UWV in een onderzoek naar personeelswerving aan werkgevers gevraagd om welke redenen vacatures volgens hen moeilijk vervulbaar zijn. Hieronder een aantal van de veelgenoemde reacties.

- Bij ruim zes op de tien moeilijk vervulbare vacatures is een **gebrek aan sollicitanten** een reden voor de wervingsproblemen. In vrijwel alle beroepsklassen hebben werkgevers te maken met te weinig reacties van sollicitanten. Deze reden wordt relatief vaak genoemd bij vacatures voor beroepen in zorg & welzijn en transport & logistiek.
- In mindere mate zijn vacatures moeilijk vervulbaar omdat sollicitanten niet over de juiste kwalificaties beschikken. Zo wordt bij 27% van de moeilijk vervulbare vacatures aangegeven dat de **benodigde werkervaring** bij sollicitanten **ontbreekt**. Dit komt vaker voor bij vacatures voor managers en bedrijfseconomische en administratieve beroepen. **Onvoldoende vakkennis** speelt vooral een rol in de wervingsproblematiek van ICT-beroepen.

- De in de vacature gestelde **arbeidsvoorwaarden of werkomstandigheden** spelen bij 14% van de moeilijk vervulbare vacatures een rol. Bij vacatures voor dienstverlenende beroepen en bij vacatures voor transport- en logistieke beroepen worden deze redenen relatief vaak genoemd. Specifieke beroepen met veel moeilijk vervulbare vacatures in deze beroepsklassen zijn koks en vrachtwagenchauffeurs. Bij beide beroepen kunnen de werktijden als minder aantrekkelijk worden ervaren.
- Bij één op de vijf moeilijk vervulbare vacatures beschikken de sollicitanten volgens de ondervraagde bedrijven niet over de **juiste instelling of motivatie**. Dit speelt vooral bij dienstverlenende beroepen en bij transport- en logistieke beroepen.

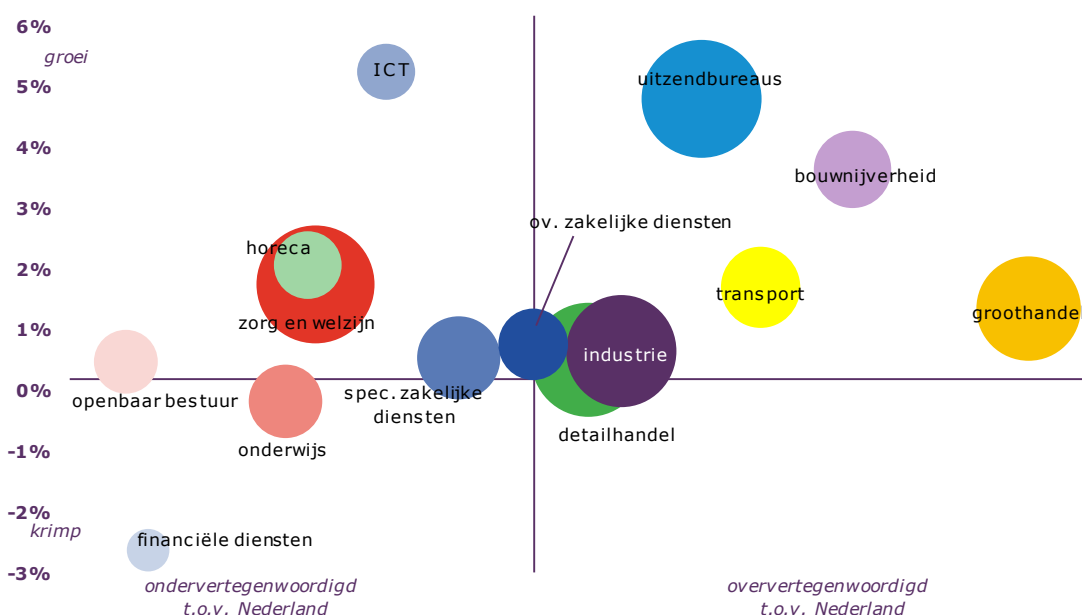
Bovenstaande oorzaken die maken dat vacatures moeilijk ingevuld kunnen worden, bieden even zo vele aanknopingspunten voor het aanpakken van personeelstekorten. Hoofdstuk 3 beschrijft diverse mogelijke oplossingsrichtingen. De situatie op de arbeidsmarkt van Rivierenland in 2018 is het resultaat van ontwikkelingen in de vraag naar en het aanbod van personeel. Momenteel zijn er veel vacatures en tegelijkertijd nog relatief veel werkzoekenden die niet één-op-één op deze vacatures passen.

1.3. Banen in Rivierenland groeien verder in 2019

De Nederlandse economie groeit, na een groeispurt in 2017, stevig door in 2018 en 2019. In maart 2018 ging het Centraal Planbureau voor Nederland uit van 3,2% economische groei in 2018 en 2,7% in 2019. Deze groeipercentages zijn gebruikt voor de prognose van het aantal banen in deze Regio in Beeld. De economische groeicijfers die het CPB op Prinsjesdag 2018 publiceerde wijken daar niet wezenlijk van af: een groei van 2,8% voor 2018 en 2,6% voor 2019. De economie groeit in alle regio's, in sommige harder dan in andere. Zo groeide de economie in Rivierenland in 2017 volgens het CBS sterker dan landelijk.

De economische groei gaat gepaard met meer werkgelegenheid. In 2018 groeit het aantal banen in Rivierenland met 2,2% zelfs nog iets sterker dan landelijk (1,9%). In 2019 neemt het groeitempo wat af en neemt het aantal banen zowel landelijk als in Rivierenland toe met 1,4%. Eind 2019 zijn er in Rivierenland 104.600 banen van werknemers. De meeste banen bieden uitzendbureaus, zorg & welzijn, detailhandel, industrie en groothandel. Samen leveren deze vijf sectoren ruim 50% van de werkgelegenheid.

Afbeelding 1.3 Werknemersbanen per sector: omvang, aandeel en ontwikkeling Rivierenland, 2019



Bron: UWV, Arbeidsmarktprognose 2018-2019

Afbeelding 1.3 toont de omvang en ontwikkeling van het aantal banen van werknemers in Rivierenland per sector in 2019. De afbeelding geeft drie dimensies weer.

- De omvang per sector eind 2019. Hoe meer banen, hoe groter de cirkel.
- De verwachte procentuele groei of krimp in 2019. In sectoren boven de horizontale as groeit het aantal banen in 2019, in sectoren onder de as krimpt het aantal banen.
- Het relatieve belang van een sector voor Rivierenland in 2019. Dit is het regionale aandeel in verhouding tot het landelijke aandeel van een sector in het totaal aantal banen van werknemers. Sectoren links van de verticale as hebben in Rivierenland een kleiner aandeel in de werkgelegenheid dan landelijk, sectoren rechts van de as hebben regionaal juist een groter aandeel dan landelijk.

Bij uitzendbureaus betreft het vooral uitzendbanen. Het feitelijke werk verrichten uitzendkrachten bij het inlenende bedrijf in andere sectoren, bijvoorbeeld in de bouw en landbouw. De sector landbouw is in afbeelding 1.3 buiten beschouwing gelaten. Deze sector is in de regio zó sterk vertegenwoordigd, dat de corresponderende bol rechts buiten de grafiek zou vallen. Met ongeveer 4.300 banen van werknemers biedt landbouw ruim 4% van de totale werkgelegenheid in de regio. Alleen in regio Noord-Limburg heeft landbouw een nog groter aandeel in de werkgelegenheid (ruim 5%). In de landbouw werken behalve werknemers in directe dienst ook uitzendkrachten en zelfstandigen. Hun aantallen wisselen over de seizoenen.

In Rivierenland groeit de werkgelegenheid het sterkst in ICT (+5,1%), bij uitzendbedrijven(+4,6%) en in de bouw (+3,4%). In 2019 komen er in deze sectoren samen 900 banen van werknemers bij. De vraag naar ICT-diensten neemt sterk toe door de aantrekkende economie en toenemende digitalisering. In de bouw is de stijgende productie vooral te danken aan de woningbouw. Door de gunstige economische situatie komen ook veel nieuwbouwprojecten weer van de grond. Daarnaast ontstaat er veel werk in de installatiebranche door de energietransitie. Bijvoorbeeld voor het installeren van zonnepanelen, slimme meters en laadpalen voor elektrische auto's.

De sector zorg & welzijn groeit met 1,6% weliswaar minder sterk, maar door zijn omvang levert die 1,6% groei wel 200 extra banen op. In zorg & welzijn hebben toenemende vergrijzing en de bestedingsimpuls van het kabinet een positief effect op de werkgelegenheid. De groothandel profiteert van de aanhoudende economische groei. Zowel de groothandel als de bouw hebben in Rivierenland een groter aandeel banen dan landelijk.

Er zijn echter ook sectoren in Rivierenland waar de werkgelegenheid slechts weinig toe of afneemt. Van echt duidelijke krimp van de werkgelegenheid is alleen sprake bij de financiële diensten. Deze sector is echter klein en heeft in Rivierenland een nog kleiner aandeel in de werkgelegenheid dan landelijk gemiddeld.

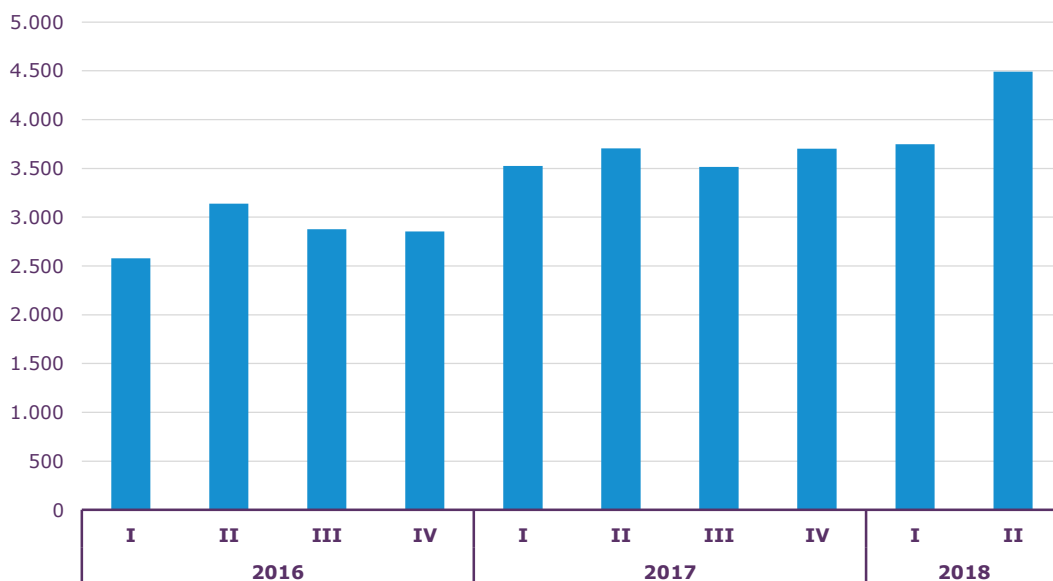
De totale werkgelegenheid in Rivierenland heeft niet alleen betrekking op werknemers die in loondienst werken, maar ook op zelfstandigen. In afbeelding 1.3 zijn alleen de gegevens verwerkt van banen van werknemers die in Rivierenland werken. Op grond van cijfers over 2017 zijn daarnaast nog eens circa 21.000 zelfstandigen, waaronder zzp'ers, in de regio werkzaam. Zij vormen ongeveer 18% van de totale werkzame beroepsbevolking in Rivierenland.

Daarmee ligt het percentage zelfstandigen in Rivierenland iets boven het landelijke gemiddelde van 17%. Dat is verklaarbaar door de sterke aanwezigheid in de regio van landbouw, bouw en transport & logistiek. In die sectoren werken veel zelfstandigen. UWV verwacht dat het aantal zelfstandigen in 2018 en 2019 landelijk verder toeneemt, maar dat deze groei wel minder sterk is dan de banengroei van werknemers.

1.4. Aantal vacatures in Rivierenland groeit

Voor arbeidsmarktzoekstukken zijn niet alleen de aantallen banen, maar ook de vacatures belangrijk. Vacatures zijn onbezette arbeidsplaatsen waarvoor mensen worden gezocht. Openstaande vacatures leveren mogelijke knelpunten op voor werkgevers. Omgekeerd bieden vacatures kansen voor werkzoekenden.

Afbeelding 1.4 **Ontstane vacatures**
Rivierenland, 2016-2018



Bron: CBS, bewerking UWV

In 2017 ontstonden er in Rivierenland in totaal 14.500 nieuwe vacatures, 26% meer dan in 2016. Afbeelding 1.4 geeft het aantal ontstane vacatures per kwartaal. In de eerste helft van 2018 groeit het aantal vacatures verder. Ontstonden in Rivierenland in de eerste helft van 2016 nog 5.700 nieuwe vacatures, in de eerste helft van 2017 waren dat er 7.200 (+ 26%) en in de eerste helft van 2018 zelfs 8.200 (14%).

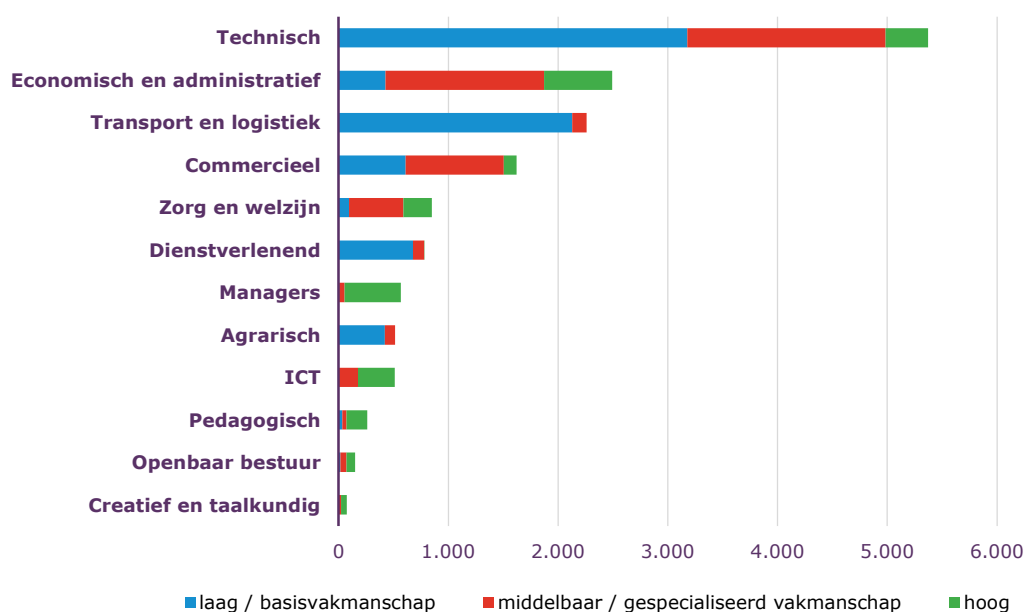
De groei van het aantal banen zorgt voor nieuwe vacatures, dat is de uitbreidingsvraag. Verreweg de meeste vacatures ontstaan echter doordat mensen van baan wisselen of stoppen met werken wegens bijvoorbeeld pensioen of ziekte. Ook door seizoenswerk in bijvoorbeeld de detailhandel, horeca, bouw en landbouw, ontstaan er veel vacatures die los staan van groeiende werkgelegenheid. Dit is de vervangingsvraag. Per sector verschilt het belang van deze factoren. In de detailhandel en horeca ontstaan de meeste vacatures. In deze sectoren werken relatief veel scholieren en studenten met een kleine bijbaan waardoor het verloop hoog is. In sectoren met een sterk vergrijsd personeelsbestand, zoals openbaar bestuur en onderwijs, is pensionering een belangrijke oorzaak voor het ontstaan van vacatures.

In 2019 groeit het aantal banen minder hard dan in 2018. Dat betekent dat de uitbreidingsvraag kleiner is. Door de groeiende vervangingsvraag en seizoensmatige werk ontstaan er echter ook in 2019 volop vacatures. Daardoor neemt de spanning tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt verder toe.

Veel technische vacatures op laag en middelbaar beroepsniveau

Uit afbeelding 1.1 blijkt dat in Rivierenland de spanning op de arbeidsmarkt verschilt op het niveau van beroepsklasse. Dat komt niet alleen door kwantitatieve verschillen in aantallen vacatures, maar ook door kwalitatieve verschillen in bijvoorbeeld het gevraagde opleidings- of werkniveau. Afbeelding 1.5 geeft een beeld van het aantal ontstane vacatures in Rivierenland per beroepsklasse naar beroepsniveau in de periode juli 2017 tot en met juni 2018.

Afbeelding 1.5 Ontstane vacatures per beroepsklasse naar beroepsniveau
Rivierenland, 3^e kwartaal 2017 tot en met 2^e kwartaal 2018



Bron: CBS, bewerking UWV

Wat meteen opvalt is het hoge aantal vacatures in Rivierenland voor technische beroepen, vooral op de beroepsniveaus laag/basisvakmanschap en middelbaar/gespecialiseerd vakmanschap. Dit zijn vooral vacatures voor bouwarbeiders (zoals timmerlieden), metaalarbeiders & machinemonteurs (zoals onderhoudsmonteurs) en hulpkrachten bouw & industrie (zoals productiemedewerkers).

Na de technische beroepen ontstaan de meeste vacatures in Rivierenland voor economische & administratieve beroepen. Bij de economische & administratieve beroepen gaat het vooral om vacatures voor administratief personeel op middelbaar niveau. Veel van deze administratieve vacatures op middelbaar niveau betreffen functies als receptioniste/telefoniste, werkvoorbereider/calculator in de bouw en magazijnchef. Tegenover die hoge aantallen vacatures voor economische en administratieve beroepen staan ook veel werkzoekenden die werk zoeken in dit soort beroepen. Daardoor kunnen werkgevers deze vacatures over het algemeen makkelijk vervullen en zijn de kansen op werk kleiner dan het hoge aantal wellicht doet vermoeden. Op hoog beroepsniveau is er bij economische en administratieve vacatures vooral veel vraag naar (vak)specialisten zoals accountants en controllers. Hoewel het aantal vacatures voor die beroepen kleiner is, zijn die wel moeilijker in te vullen.

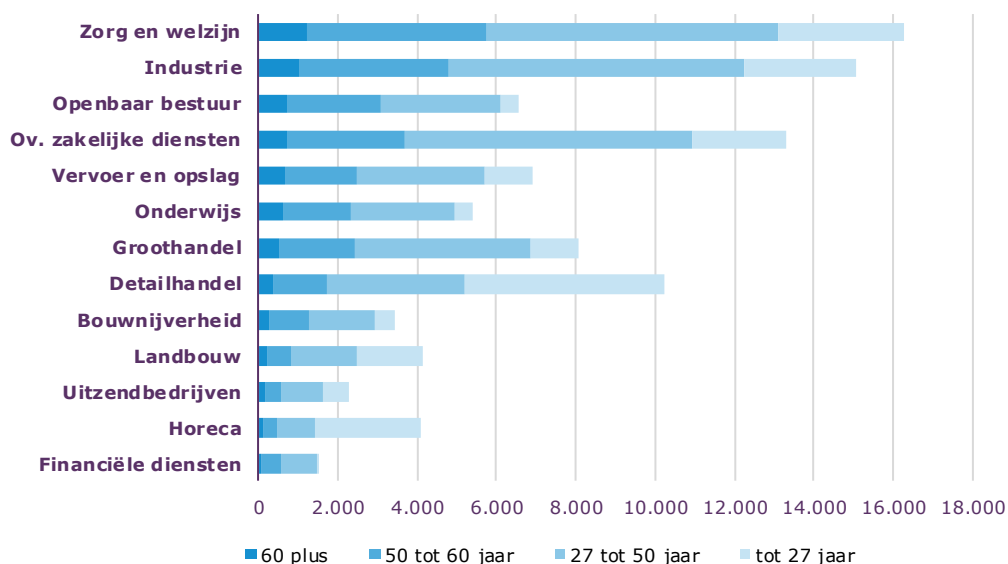
Op laag niveau zijn verder de meeste vacatures te vinden in transport & logistieke en dienstverlenende beroepen. In de vacatures voor transport & logistiek worden vooral laders, lossers en vakkenvullers gevraagd. Bij vacatures voor dienstverlenende beroepen gaat het bijvoorbeeld om schoonmakers bij bedrijven.

Van alle vacatures Rivierland is 49% op het beroepsniveau laag/basisvakmanschap, 34% op het niveau middelbaar/gespecialiseerd vakmanschap en de overige 17% op hoog beroepsniveau. Daarmee zijn in Rivierenland meer vacatures op laag niveau en minder op hoger niveau dan landelijk. Dat is verklaarbaar met de sterke aanwezigheid in de regio van sectoren met overwegend lagere beroepen zoals transport & logistiek. Ook het seizoensmatige werk in de landbouw en bouw zorgt voor veel vacatures op lager niveau. In deze sectoren wordt hoger personeel veel minder gevraagd.

1.5. Vervangingsvraag door pensionering wordt groter

Een belangrijk deel van de vacatures ontstaat doordat personeel dat met pensioen gaat, moet worden vervangen. Werkgevers kunnen hier op anticiperen, doordat deze vraag op grond van de leeftijdsopbouw van het personeel goed te voorspellen is. In Rivierenland is 7% van de werknemers 60 jaar of ouder. Dat betekent dat ongeveer 6.500 werknemers in Rivierenland binnen afzienbare tijd de arbeidsmarkt verlaten. De leeftijdsopbouw verschilt per sectoren zoals afbeelding 1.6 duidelijk laat zien. De aantallen werknemers van 60 jaar en ouder zijn het grootst in zorg & welzijn en de industrie. In het onderwijs, openbaar bestuur, en vervoer & opslag is één op de tien werknemers 60-plus. In de horeca en detailhandel speelt vervanging door vergrijzing vrijwel geen rol. Deze sectoren hebben een groot aandeel jonge werknemers, waarvan velen scholier of student zijn. Deze studenten hebben een bijbaantje of doen vakantiewerk in deze sectoren waar veel behoefte is aan parttime en tijdelijk personeel.

Afbeelding 1.6 Banen van werknemers naar leeftijdsklasse en sector
Rivierenland, december 2017



Bron: UWV, polisadministratie

Sectoren waar de werkgelegenheid sterk groeit en het personeelsbestand voor een groot deel uit ouderen bestaat, lopen een hoger risico op aanhoudende personeelstekorten. Dit is in Rivierenland vooral het geval in de zorg & welzijn en bouw. Het is de vraag in hoeverre instroom van jongeren uit het onderwijs voldoende is om dit op te vangen.

1.6. Instroom op arbeidsmarkt van schoolverlaters is niet overal toereikend

Volgens gegevens van het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) komen er van 2017 tot en met 2022 in Rivierenland 20.000 (gediplomeerde) schoolverlaters bij op de arbeidsmarkt. Daarvan hebben de meesten een recent diploma, sommigen verlaten het onderwijs zonder diploma. In vergelijking tot de werkgelegenheid in 2016, betekent dat gemiddeld een jaarlijkse instroom van schoolverlaters van 2,8%. Dat is vergelijkbaar met de landelijke instroom van 3%, die ook de afgelopen vijf jaar 3% bedroeg. De omvang blijft dus min of meer gelijk, maar de samenstelling verandert wel. De instroom op de arbeidsmarkt van mbo-niveau 2 en 3 neemt af, terwijl de instroom van mbo-niveau 4, hbo- en wo-niveau toeneemt. Hierdoor neemt het gemiddelde opleidingsniveau verder toe.

ROA maakt prognoses van de knelpunten in de personeelsvoorziening. Het baseert zich daarbij onder andere op de verwachte uitbreidingsvraag, vervangingsvraag en de instroom van jongeren uit het onderwijs op de arbeidsmarkt. ROA voorziet tot 2022 landelijk grote knelpunten in de personeelsvoorziening in technische-, ICT- en pedagogische beroepen.

ROA verwacht grote knelpunten in de personeelsvoorziening voor een breed spectrum van technische beroepen. Voor elektriciens en elektromonteurs, ingenieurs, architecten en technici bouwkunde & natuur worden zeer grote knelpunten verwacht. Maar ook voor monteurs, schilders, loodgieters, timmerlui en bouwvakkers verwacht ROA de komende jaren grote knelpunten voor werkgevers. Een combinatie van een grote vervangingsvraag, een gemiddelde tot hoge uitbreidingsvraag en een te geringe instroom vanuit het technisch mbo- en hbo-onderwijs ligt hieraan ten grondslag.

Binnen de ICT beroepen verwacht ROA vooral knelpunten voor software- & applicatieontwikkelaars en databank- & netwerkspecialisten. Door de jonge leeftijd van het personeelsbestand is de vervangingsvraag voor ICT beroepen relatief laag. De uitbreidingsvraag is echter relatief hoog; de toename van het aantal werkenden is groter dan gemiddeld.

Hoewel er meer schoolverlaters vanuit technische en ICT-opleidingen op de arbeidsmarkt komen, blijven werkgevers de komende jaren kampen met knelpunten in de personeelsvoorziening. De groeiende economie en de technologische en digitale ontwikkelingen vragen om meer technici en ICT'ers, dan er vanuit het onderwijs aan het werk gaan. Er is nog steeds te weinig animo voor technische opleidingen op mbo-niveau. Ook een tekort aan docenten remt het aantal opgeleide jongeren in de techniek en ICT. Bovendien gaat een deel van de afgestudeerde technici werken in andere, niet-technische beroepen (met vaak nog wel een belangrijke technische component). Vermoedelijk omdat er buiten de techniek steeds meer vraag is naar werknemers met technisch inzicht en probleemoplossend vermogen. Ook gaan de komende jaren veel technische vakmensen met pensioen.

Volgens ROA ontstaan er in het onderwijs vooral tekorten aan leraren basisonderwijs, ondanks de afname van het aantal leerlingen door demografische ontwikkelingen. De grote vervangingsvraag en de beperkte toestroom van afgestudeerde leraren uit het hbo leidt tot grote knelpunten in de personeelsvoorziening. Dit geldt met name voor de grote steden.

Voor zorg & welzijn verwacht ROA op totaalniveau enige knelpunten in de personeelsvoorziening. Hoewel de uitbreidingsvraag erg hoog is, blijven de knelpunten op mbo-niveau binnen de perken. Dit komt door een hoge instroom vanuit het mbo-onderwijs en een gemiddelde vervangingsvraag. Problemen doen zich volgens ROA vooral voor op hbo- en wo-niveau. Het onderzoeksprogramma van de sector zelf – Arbeidsmarkt in Zorg en Welzijn – verwacht dat de totale tekorten in de periode van 2017 tot 2022 landelijk oplopen tot 38.000 hbo-verpleegkundigen, 38.000 mbo-verpleegkundigen en 28.500 verzorgenden (mbo-niveau 3). Verder worden voor werkgevers knelpunten voorzien bij het vinden van artsen, fysiotherapeuten, medisch praktijkassistenten en laboranten.

De ontwikkelingen in transport & logistiek op langere termijn zijn lastig te voorspellen. Momenteel is er veel vraag naar vrachtwagenchauffeurs. De voor de komende jaren voorspelde economische groei is gunstig voor het wegvervoer, waardoor de vraag naar transport & logistieke beroepen zich op korte termijn gunstig ontwikkelt. ROA voorziet voor deze beroepsklasse als geheel vrijwel geen knelpunten in de personeelsvoorziening in de periode van 2017 tot 2022, maar verwacht die wel voor transportplanners, logistiek medewerkers en chauffeurs van auto's, taxi's en bestelwagens. De transportsector zelf verwacht de komende jaren een verder groeiend wegvervoer en daarmee verder toenemende personeelstekorten voor vrachtwagenchauffeurs. Volgens prognoses tot en met 2025 van het Sectorinstituut Transport en Logistiek stijgt de vraag naar personeel harder dan het aanbod van personeel. Technologische ontwikkelingen kunnen echter ingrijpende gevolgen hebben voor de vraag naar vrachtwagenchauffeurs en de inhoud van hun werk.

ROA verwacht de komende jaren voor de beroepsklassen commercieel, bedrijfseconomisch & administratief, agrarisch, dienstverlenend en creatief & taalkundig (vrijwel) geen knelpunten in de personeelsvoorziening voor werkgevers. Binnen die beroepsklassen zijn er wel specifieke beroepen waar knelpunten op kunnen treden.

1.7. Personeelstekorten dreigen door groeiende mismatch tussen vraag en aanbod

De groeiende economie zorgt voor meer werkgelegenheid in sectoren die nu vaak al kampen met personeelstekorten. Kennis, opleiding en werkervaring van de werkloze en deels ook werkende beroepsbevolking komen in veel gevallen niet één-op-één overeen met functie-eisen in sectoren en beroepen met veel openstaande vacatures. Bovendien vergrijsst het personeelsbestand en kiezen jongeren niet altijd voor een opleiding die overeenkomt met de wensen van werkgevers. In een aantal sectoren en beroepen is de instroom van jongeren uit het onderwijs te klein om de werkgelegenheidsgroei en de uitstroom van personeel dat met pensioen gaat op te vangen. Dit zorgt voor een mismatch.

Behalve economische en demografische ontwikkelingen zijn er ook ontwikkelingen van meer algemene aard die de arbeidsmarkt beïnvloeden:

- De arbeidsmarkt **flexibiliseert**. De mate waarin dit gebeurt, hangt mede af van wetgeving rond het werken als zelfstandige en andere vormen van flexibele arbeid. Een flexibeler arbeidsmarkt doet een groter beroep op flexibiliteit, leervermogen en ondernemerschap van de werknemer.
- Door verdergaande **digitalisering** ontstaan nieuwe beroepen, maar tegelijkertijd verdwijnen en veranderen er ook banen, functies en taken. Zo digitaliseren de overheid en de financiële sector hun klantprocessen in hoog tempo. Hierdoor verdwenen al veel administratieve banen, en het einde daarvan is nog niet in zicht. De verschuiving van verkopen in fysieke winkels naar online-verkopen leidt tot sluiting van winkelketens, maar ook tot banengroei in webshops, callcenters en distributiecentra. Door technologische ontwikkelingen komen er ook volledig nieuwe functies bij. Denk aan functies als app-bouwer, 3D-print specialist en dronebestuurder.
- De digitalisering stelt hogere en andere eisen aan personeel. Van werknemers wordt in toenemende mate verwacht dat ze over **'21st century skills'** beschikken, zoals sociale vaardigheden, probleemoplossend vermogen en digitale en ICT-vaardigheden. Ook in mensgerichte beroepen wordt werken met ICT en geautomatiseerde systemen steeds belangrijker. Denk daarbij aan bijvoorbeeld de introductie van zorgrobots en elektronische patiëntendossiers in zorg & welzijn. Omgekeerd worden communicatieve vaardigheden en klantgerichtheid steeds belangrijker in veel technische beroepen. Van vrachtwagenchauffeurs en pakketbezorgers wordt bijvoorbeeld in toenemende mate meer service verwacht dan alleen het tijdig afleveren van goederen en pakketjes.
- Omdat de arbeidsmarkt verandert, is het steeds belangrijker dat mensen hun kennis en vaardigheden op peil houden. Tegelijkertijd moeten mensen langer doorwerken omdat de pensioenleeftijd geleidelijk wordt verhoogd. Veel partijen benadrukken het belang van een **leven lang leren** en ontwikkelen, zodat iedereen duurzaam inzetbaar blijft. Volgens ROA is dat voor grote groepen 55-plussers, laagopgeleiden en werknemers met een tijdelijk arbeidscontract een punt van zorg. Juist deze groepen werkenden volgen weinig scholing. Werkgevers zijn het minst bereid om te investeren in de scholing van tijdelijke werknemers. Ook blijken werkgevers minder bereid om in oudere werknemers te investeren.
- De nadruk op **duurzaamheid** neemt toe. Zo verschuift door de opkomst van duurzame energie en elektrische auto's het werk van fossiele brandstoffen naar de technologische industrie en installateurs. Ook in horeca, land- en tuinbouw en handel nemen bedrijven de toenemende vraag naar duurzame producten en diensten mee in hun bedrijfsstrategie. Dit kan invloed hebben op de functie-eisen.

Afbeelding 1.1 laat zien dat de krapte op de arbeidsmarkt in Rivierenland zeer sterk is bij ICT en technische beroepen. Steeds meer werkgevers krijgen hun vacatures voor steeds meer soorten beroepen maar moeilijk vervuld. Het lijkt soms wel of met de lage werkloosheid het aanbod van personeel op is. Daarom verkent het volgende hoofdstuk welk potentieel aanbod mogelijk nog meer beschikbaar is. Vervolgens geeft hoofdstuk 3 enkele oplossingsrichtingen voor personeelstekorten.

2. Welk potentieel is beschikbaar in Rivierenland?

Door de bloeiende economie en groeiende werkgelegenheid daalt de werkloosheid. De afstand tot de arbeidsmarkt van de mensen die nog niet werken, wordt echter steeds groter. De oorzaken van die afstand zijn daarbij steeds vaker complex en oplossingen vragen maatwerk. In Rivierenland zoeken 5.000 werklozen die direct beschikbaar zijn, actief naar werk. Bij UWV hebben 12.800 mensen zich geregistreerd als werkzoekende. Op grond van landelijke informatie van CBS telt Rivierenland naar schatting 19.400 mensen die (meer) kunnen of willen werken.

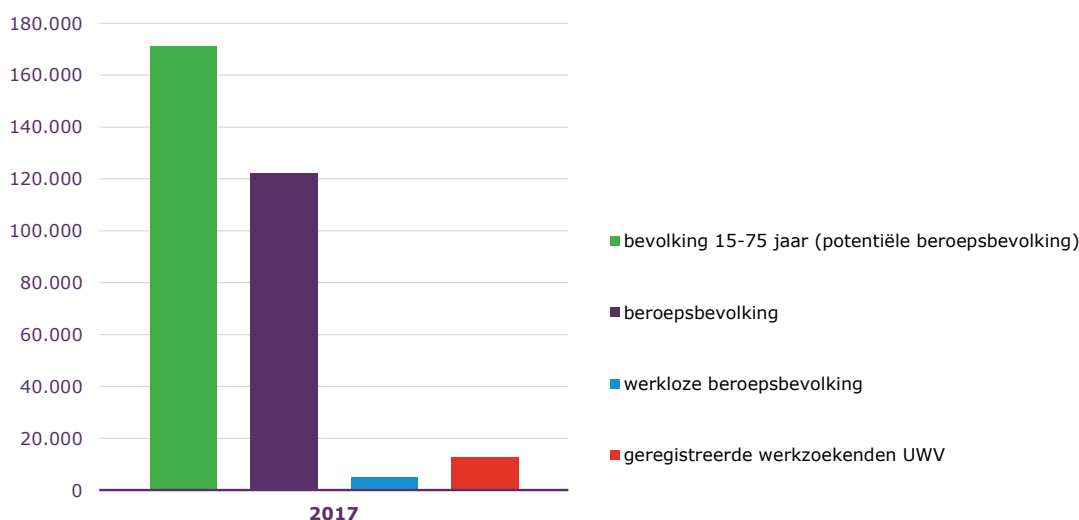
2.1. Vijf duizend werklozen zijn beschikbaar en zoeken werk

In Rivierenland wonen eind 2017 173.000 mensen van 15 tot 75 jaar. Van deze potentiële beroepsbevolking bieden 123.000 mensen zich actief aan op de arbeidsmarkt. Van deze beroepsbevolking hebben 118.000 personen werk en zijn 5.000 (4%) mensen werkloos. Deze 5.000 werklozen hebben geen werk, zoeken actief naar werk en zijn ook direct beschikbaar voor werk. Door de groeiende werkgelegenheid en toenemende krapte op de arbeidsmarkt neemt hun aantal verder af.

Afbeelding 2.1 geeft in verschillende kolommen de verhouding weer tussen de omvang van de potentiële beroepsbevolking van 173.000 personen, de beroepsbevolking van 123.000 personen en de 5.000 duizend werklozen. De 5.000 werklozen vormen 4% van de beroepsbevolking.

Dat meer dan 5.000 personen werk zoeken, blijkt uit het aantal van 8.550 werkzoekenden zonder dienstverband en 4.240 werkzoekenden met een dienstverband dat zich bij UWV heeft geregistreerd als werkzoekend. Sommigen van hen werken volledig en hebben hun CV op werk.nl geplaatst omdat zij ander werk zoeken of binnenkort hun baan verliezen. Anderen hebben zich als werkzoekende bij UWV geregistreerd omdat zij een uitkering ontvangen. Samen vormen zij een heterogene groep mensen die in zeer verschillende mate participeren op de arbeidsmarkt en van wie de mogelijkheden om te werken zeer uiteen lopen.

Afbeelding 2.1 Beroepsbevolking, werklozen en werkzoekenden
Rivierenland, december 2017



Bron: CBS en UWV, bewerking UWV

In Rivierenland groeit de beroepsbevolking in 2018 en 2019 in totaal met 1.000 personen tot 124.000. Dit komt deels door de groei van de potentiële beroepsbevolking. Daarnaast neemt de bruto participatiegraad (het percentage van de potentiële beroepsbevolking dat zich actief aanbiedt op de arbeidsmarkt) in 2018 en 2019 toe, tot ruim 72%. Dit is iets hoger dan het landelijk gemiddelde van bijna 71%. Vooral ouderen, vrouwen en mensen met een arbeidsbeperking participeren steeds vaker op de arbeidsmarkt.

2.2. Ruim 19 duizend mensen willen (meer) werken

Afbeelding 2.2 toont de samenstelling van de potentiële beroepsbevolking in Rivierenland. Elke subgroep heeft een andere binding met de arbeidsmarkt. Die binding bepaalt in sterke mate welke inspanningen nodig zijn om mensen uit deze groepen actief te laten participeren op de arbeidsmarkt. Voor schattingen van de groepen die behoren tot de niet-beroepsbevolking zijn landelijke percentages van het CBS gebruikt. Hoewel dit dus een schatting betreft, geven deze cijfers wel een goed beeld van de regionale omvang van deze groepen. De potentiële beroepsbevolking bestaat, behalve uit 118.000 werkenden en 5.000 werklozen die samen de beroepsbevolking vormen, uit de zogenoemde 'niet-beroepsbevolking'.

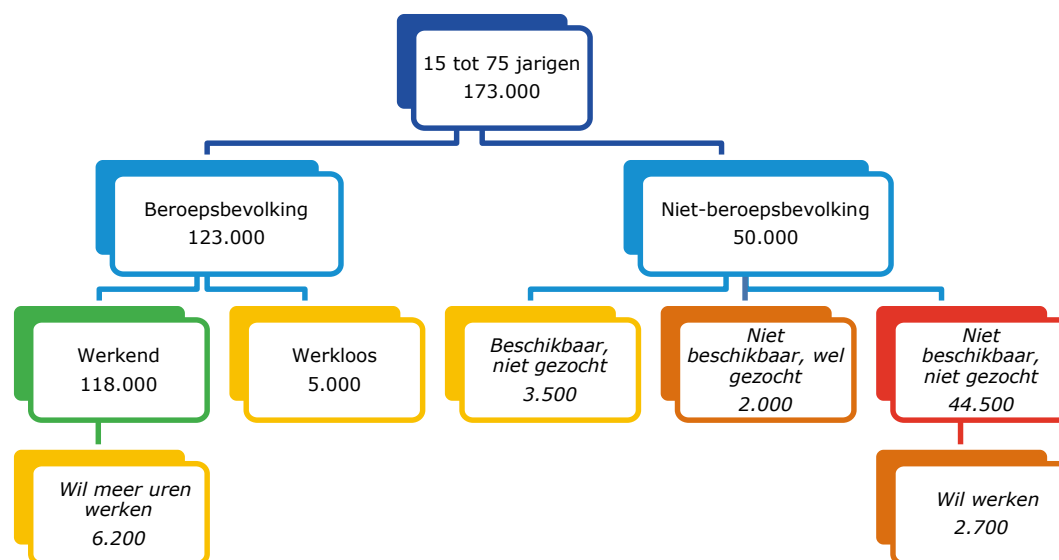
De eerste groep die voor werkgevers interessant is bij werving van personeel, bestaat uit de 118.000 werkenden, waarvan 6.200 mensen meer uren wil werken. Werkenden hebben immers per definitie een kleine afstand tot de arbeidsmarkt omdat zij vanwege hun werk beschikken over aantoonbare werkneemvaardigheden, werkervaring en relevante kennis.

Vooraf voor de eigen werkgever kunnen deze 6.200 werkenden die meer uren willen werken, mogelijk oplossingen bieden bij personeelstekorten. Bij laag en middelbaar opgeleiden komt die wens vaker voor dan bij hoogopgeleiden. Laag opgeleiden werken dan ook vaker in deeltijdbanen dan hoger opgeleiden. Veel werkgevers kijken echter niet direct naar urenuitbreiding van het eigen personeel. Toch kan dit voor een aantal sectoren erg interessant zijn. Het aandeel deeltijdwerkers verschilt namelijk sterk per sector. Gemiddeld is 54% van alle banen in Nederland een deeltijdbaan (minder dan 35 uur per week). Het aandeel deeltijdbanen is het kleinst in de bouw (19%), en het grootst in zorg & welzijn (82%), horeca (76%) en onderwijs (69%). Er zijn dus vooral in de laatste drie sectoren mogelijkheden om uren uit te breiden en zo personeelstekorten te verminderen. In de horeca werken wel relatief veel scholieren en studenten met een kleine bijbaan. Het is de vraag in hoeverre zij meer uren kunnen en willen werken.

Na werkenden zijn de 5.000 werklozen interessant om personeelstekorten te verminderen. Deze mensen hebben geen werk, maar zijn wel direct beschikbaar voor werk en zoeken daar ook actief naar. De kansen op werk lopen echter zeer uiteen. Zo is het werkloosheidspercentage hoger voor de groep mensen met een niet-westerse migratieachtergrond (12%), laagopgeleiden (6,2%) en jongeren tot 25 jaar (7,9%). Van de werklozen jongeren volgt echter zo'n driekwart regulier onderwijs. Dat zijn voornamelijk scholieren en studenten die een bijbaantje of vakantiewerk zoeken. De werkloosheid is het laagst onder hoogopgeleiden.

Samen vormen de 6.200 werkenden die meer willen werken en de 5.000 werklozen die actief solliciteren een groep van circa 11.200 personen aan beschikbaar arbeidspotentieel.

Afbeelding 2.2 Binding van de bevolking met de arbeidsmarkt
Rivierenland, 2017



Bron: UWV, op basis van landelijke aandelen CBS (cursieve getallen betreffen schattingen)

De niet-beroepsbevolking bestaat in Rivierenland uit 50.000 personen van 15 tot 75 jaar die niet actief naar werk zoeken en/of niet beschikbaar zijn voor werk. Van deze groep willen of kunnen naar schatting zo'n 8.200 mensen werken. Zij vormen dus in potentie beschikbaar aanbod op de steeds krappere arbeidsmarkt.

De eerste groep van de niet-beroepsbevolking die interessant kan zijn voor werkgevers bestaat uit zo'n 3.500 personen die geen werk hebben en ook niet naar werk zoeken, maar wel aangeven beschikbaar te zijn wanneer werk zou worden aangeboden. Dat zijn onder andere 'ontmoedigden' die hun kans op werk laag inschatten en daarom niet solliciteren. Hun tegenhangers zijn circa 2.000 mensen die niet (direct) beschikbaar zijn, maar desondanks wel werk zoeken. Tot deze groep behoren bijvoorbeeld personen die geen werk hebben en actief solliciteren, maar die tijdelijk ziek zijn of tijdelijk intensieve mantelzorg leveren. Mensen uit deze groepen kunnen toetreden tot de arbeidsmarkt als hun omstandigheden veranderen. Daarvoor is meestal wel extra ondersteuning nodig.

De laatste groep uit de niet-beroepsbevolking bestaat uit circa 2.700 personen die nu (nog) niet solliciteren én niet beschikbaar zijn, maar die wél zouden willen werken. Zij bieden zich onder andere niet aan in verband met de zorg voor het gezin en huishouden, volledige arbeidsongeschiktheid, of omdat zij met pensioen zijn. Een deel van hen kan met de juiste faciliteiten verleid worden om te gaan werken.

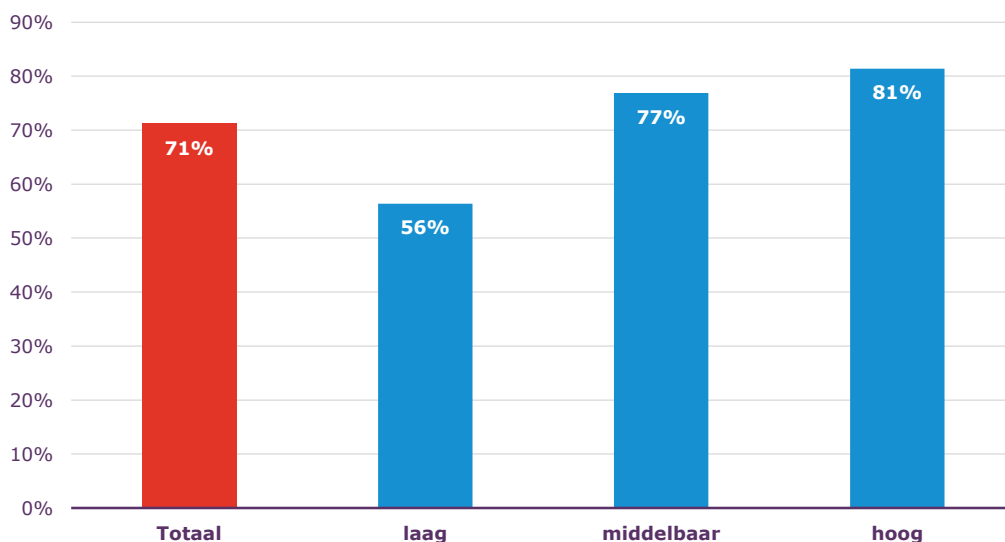
Samen vormen boven genoemde groepen uit de niet-beroepsbevolking circa 8.200 personen die weliswaar niet direct beschikbaar zijn voor werk of niet actief solliciteren, maar wel zouden willen werken. Samen tellen de werkenden die meer willen werken en de werklozen die actief solliciteren circa 11.200 personen. In totaal zijn er in Rivierenland dus naar schatting zo'n 19.400 mensen die (meer) willen werken.

Van lager opgeleiden is 44% niet actief op de arbeidsmarkt

Ook uit de bruto arbeidsparticipatie (het deel van de potentiële beroepsbevolking dat zich actief aanbiedt op de arbeidsmarkt) blijkt dat er nog ruimte is om meer mensen tot de arbeidsmarkt toe te laten treden. Die ruimte is vermoedelijk vooral aanwezig bij laagopgeleiden. Dat zijn personen met een diploma op maximaal mbo-niveau 1. Uit afbeelding 2.3 blijkt dat de bruto arbeidsparticipatie in Rivierenland in 2017 van laagopgeleiden met 56% het laagst is van de drie opleidingsniveaus. Daarmee is de arbeidsparticipatie van lager opgeleiden wel hoger dan landelijk gemiddeld (51%). In ruim 48% van de vacatures in Rivierenland wordt het beroepsniveau laag/basisvakmanschap gevraagd. Dit zijn grotendeels vacatures voor beroepen in transport & logistiek en technische en dienstverlenende beroepen.

Ook op middelbaar niveau is de participatiegraad in Rivierenland met 77% duidelijk hoger dan landelijk (74%). Alleen van hoger opgeleiden is de arbeidsparticipatie met 81% weliswaar het hoogste van alle opleidingsniveaus, maar wel iets lager dan landelijk gemiddeld voor dat niveau (83%). De totale bruto participatiegraad is in Rivierenland met 71% iets hoger dan landelijk (70%).

Afbeelding 2.3 **Bruto arbeidsparticipatie naar opleidingsniveau**
Rivierenland, 2017



Bron: UWV, op basis van CBS

2.3. Hoge doorstroom in WW-bestand, een gedeelte werkt

Het aantal personen met een WW-uitkering daalt snel. Toch is de groep WW'ers nog steeds omvangrijk: eind juni 2018 waren er in Nederland 287.900 WW-uitkeringen. In Rivierenland waren dat er 3.500. Hoe kunnen dat er nog zo veel zijn als veel werkgevers staan te springen om personeel? Het aantal WW-uitkeringen kan een vertekend beeld geven. Een gedeelte van de WW'ers is namelijk deels aan het werk. Zij zijn gedeeltelijk werkloos geworden of hebben tijdens de WW al weer gedeeltelijk werk gevonden of werk voor een wisselend aantal uren. Bovendien is er altijd sprake van frictiewerkloosheid: het vinden van een nieuwe passende baan en de bijbehorende sollicitatieprocedures vragen enige tijd. Verder is de

instroom in de WW en de uitstroom uit de WW vele malen groter dan dat de stijging of daling van de WW op het eerste gezicht doen vermoeden: is er veel dynamiek in het WW-bestand.

Deel WW'ers werkt

Het aantal WW-uitkeringen daalt sinds 2016 onafgebroken. In Rivierenland bereikte de WW in februari 2014 het hoogste punt met bijna 6.000 uitkeringen. Eind juni 2018 bedraagt de WW in Rivierenland nog 3.500 uitkeringen. UWV verwacht dat dit aantal verder daalt tot 2.900 WW-uitkeringen eind 2019.

WW'ers vormen een heterogene groep. Sommige WW'ers zijn vanaf de aanvang van hun WW-uitkering slechts deels werkloos. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer iemand twee parttime banen heeft en één daarvan verliest. Andere WW'ers hebben tijdens de WW al weer werk gevonden tegen een lager loon of voor zeer wisselende uren. Zij ontvangen een aanvullende WW-uitkering en tellen dus mee in de WW-cijfers.

Wanneer iemand tijdens de WW weer volledig aan het werk gaat, loopt de behandeling van zijn WW-recht nog even door. In het kader van de Wet werk en zekerheid (Wwz) is in 2015 bij de WW de zogenaamde 'urenkorting' vervangen door inkomstenkorting, waardoor werken altijd loont. De hoogte van het SV-loon kan UWV echter pas na ongeveer 3 maanden definitief vaststellen. Iemand die net een nieuwe baan heeft gevonden kan daarom nog een actief WW-recht hebben, terwijl er feitelijk geen betaling meer plaatsvindt. Het WW-recht wordt na ongeveer drie maanden definitief beëindigd. Met andere woorden: niet iedereen met een WW-recht is volledig beschikbaar voor werk. Paragraaf 2.4 gaat hier verder op in.

Frictiewerkloosheid onvermijdelijk, risico langdurige werkloosheid snel onderkennen

Ook in tijden van hoogconjunctuur is altijd een deel van de beroepsbevolking werkloos. Dat kan komen door frictiewerkloosheid of door structurele werkloosheid.

De tijdelijke werkloosheid die ontstaat tussen twee banen wordt frictiewerkloosheid genoemd. Dit is het onvermijdelijke gevolg van het dynamische karakter van de arbeidsmarkt. Het kost tijd voordat werklozen en werkgevers elkaar vinden. Bij vacatures waarvoor een hoger opleidingsniveau wordt gevraagd, duurt dit vaak langer dan bij vacatures waarvoor geen of een lager opleidingsniveau wordt gevraagd. Mensen die tijdelijk werkloos zijn als gevolg van frictiewerkloosheid vinden meestal op eigen kracht weer werk.

Bij structurele werkloosheid gaat het om structurele aansluitingsproblemen tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Bijvoorbeeld omdat de opleiding en vaardigheden die werkgevers vragen niet overeenkomen met de kwalificaties van werkzoekenden. Dit uit zich in een gemiddeld hoge langdurige werkloosheid van bepaalde groepen, zoals lager opgeleiden, 50-plussers en werklozen met een administratieve achtergrond. Zij hebben vaker baat bij dienstverlening van UWV en gemeentelijke sociale diensten.

UWV maakt gebruik van de 'Werkverkenner' om het risico op langdurige werkloosheid van WW'ers in te schatten. Dit instrument combineert een online vragenlijst met gegevens uit de administratie, om de kans op werkherleving binnen één jaar te voorspellen. Zo kan snel een eerste diagnose gesteld worden van de persoonlijke belemmeringen en mogelijkheden om werk te vinden. Personen die op basis van hun score uit de Werkverkenner een hoger risico lopen op langdurige werkloosheid, krijgen direct aanvullende dienstverlening aangeboden.

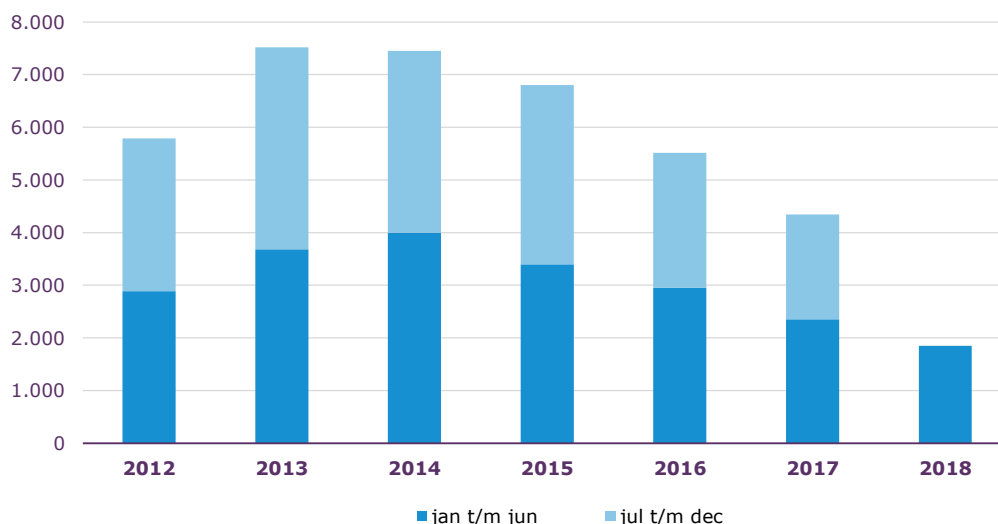
Gemeenten gebruiken met de Participatieladder een vergelijkbare methodiek om de afstand tot de arbeidsmarkt in te schatten van personen die onder hun beleidsverantwoordelijkheid vallen.

WW-populatie is dynamisch door grote in- en uitstroom

Het WW-bestand is dynamisch: er stromen veel mensen in en uit de WW. UWV meet het aantal lopende WW-uitkeringen aan het einde van iedere maand. Eind juni 2018 zijn dit in Rivierenland 3.500 WW-uitkeringen. Om een indruk te geven van de onderliggende bewegingen: in de eerste zes maanden van 2018 verlieten in Rivierenland ruim 900 mensen de WW omdat zij het werken volledig hadden hervat. Nog eens ruim 1.500 WW-uitkeringen werden beëindigd omdat iemand de maximale uitkeringsduur had bereikt, met pensioen ging of om een andere reden. In diezelfde periode kregen ruim 1.835 personen een nieuwe WW-uitkering toegekend omdat zij (gedeeltelijk) werkloos waren geworden. Door die hoge in- en uitstroom verandert de samenstelling van de groep WW'ers voortdurend: de WW'ers van vandaag zijn dus grotendeels anderen dan een half jaar geleden.

Afbeelding 2.4 toont de instroom in de WW in Rivierenland over de afgelopen zeven jaar. Daarin is duidelijk te zien hoe in 2013 en 2014 tijdens het dieptepunt van de crisis, de instroom het hoogst was. Sinds 2014 is de instroom elk jaar lager dan in het voorgaande jaar.

Afbeelding 2.4 Instroom in de WW Rivierenland, 2012-2018



Bron: UWV

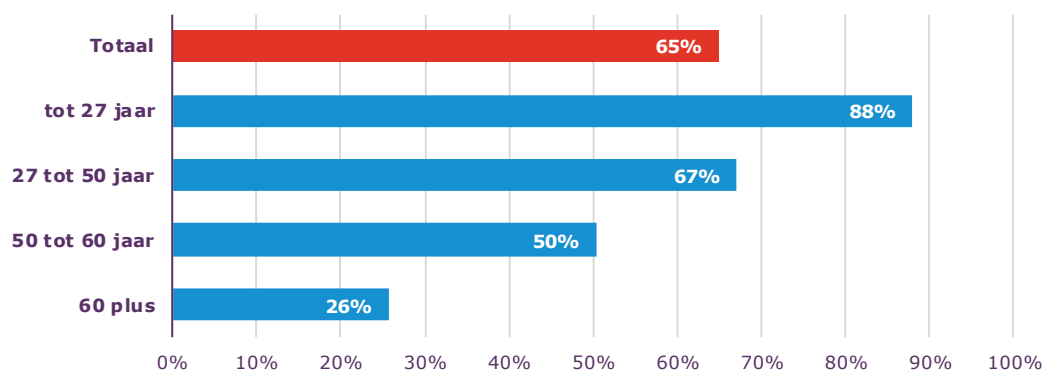
Merendeel WW'ers van 50 jaar en ouder hebben na een jaar geen nieuw werk

WW'ers zitten niet stil: ze zoeken én vinden in veel gevallen snel weer werk. Afbeelding 2.5 laat zien dat twee op de drie WW'ers in Rivierenland binnen een jaar na de start van de uitkering weer werken. De afbeelding maakt duidelijk dat naarmate de leeftijd hoger is, de kans op werk lager is. Hoe jonger iemand is, hoe groter de kans op werk. Toch is van alle 50 tot 60 jarigen die in de WW terecht komen, 50% binnen een jaar weer aan het werk.

Van de personen die het niet lukt om tijdens de WW nieuw werk te vinden, stroomt een deel door naar de bijstand. In 2016 ging het in Rivierenland om 4% van alle beëindigde WW-uitkeringen.

Afbeelding 2.5 Werkhervattingspercentage vanuit de WW binnen een jaar, naar leeftijdsklasse

Rivierenland, instroom juli 2014 – juni 2015



Bron: UWV

Eind juni 2018 ontvangen 1.300 van de 3.500 WW'ers in Rivierenland langer dan een jaar een WW-uitkering. Van deze groep zijn 4 op de 5 ouder dan 50 jaar. Het is niet zo dat 50-plussers een groter risico lopen om werkloos te worden. Vergeleken met andere leeftijdsgroepen hebben ze vaker een vast contract, waardoor ze juist minder snel ontslagen worden. Maar als ze eenmaal werkloos zijn, komen ze wel moeilijker weer aan het werk dan jongere werkzoekenden. Dat vooral 50-plussers langdurig werkloos zijn, heeft niet alleen te maken met hun kleinere kansen op de arbeidsmarkt, maar ook met het feit dat ze langer recht hebben op een WW-uitkering. De duur van het WW-recht hangt immers af van het arbeidsverleden. Bij het lage werkherlevingspercentage van WW'ers van 60 jaar en ouder speelt bovendien pensioering een rol. Voor een deel van hen duurt het recht op WW lang genoeg om de periode tot (vervroegd) pensioen financieel te overbruggen.

Nieuwe baan van WW'er is niet altijd duurzaam

Het merendeel van de WW'ers vindt dus werk, maar dat is niet altijd duurzaam werk. Laagopgeleiden hebben het op dit punt duidelijk moeilijker dan middelbaar- en hoogopgeleiden. Laagopgeleiden hervatten gemiddeld gezien vaker het werk via een uitzendbureau. Hoewel dit een succesvolle manier is om weer aan het werk te gaan, is dat vaak minder duurzaam. Bij sectoren met veel seizoenswerk, zoals de landbouw, is het aandeel duurzame werkhervattingen ook kleiner dan gemiddeld. Sommige mensen keren jaar na jaar weer tijdelijk terug in de WW na afloop van het seizoen dat gepaard gaat met het tijdelijke einde van hun werk.

In andere sectoren speelt onzekerheid over de toekomst een rol. Denk bijvoorbeeld aan toenemende concurrentie vanuit het buitenland of door de nieuwe platformeconomie op internet, en dreigende afname van export door internationale handelsconflicten en de Brexit. Bedrijven willen hun personeelsbestand snel kunnen aanpassen aan veranderingen in hun opdrachtenportefeuille. Wel ondervinden steeds meer werkgevers dat het moeilijk wordt om werknemers duurzaam aan zich te binden doordat hun kansen op arbeidsmarkt steeds beter worden. Werkgevers bieden dan ook vaker een vaste baan dan in de afgelopen jaren. Daardoor wordt de kans op vast werk weer wat groter.

2.4. Potentieel onder werkloze WW'ers

In paragraaf 2.1 bleek dat er in Rivierenland eind december 2017 in totaal 8.550 werkzoekenden zonder dienstverband en 4.240 werkzoekenden met een dienstverband dat bij UWV geregistreerd staan als werkzoekend (GWU). Van deze mensen is ook bekend wat voor soort uitkering zij ontvangen (indien dat van toepassing is) en of zij een dienstverband hebben. Deze paragraaf beschrijft de bij UWV geregistreeerde werkzoekenden met een WW-uitkering die geen dienstverband hebben. Eind 2017 zijn dit in Rivierenland ruim 2.400 personen. Deze werkloze WW'ers kunnen interessant zijn voor werkgevers die personeel zoeken.

WW'ers vaak laag opgeleid en 50-plus

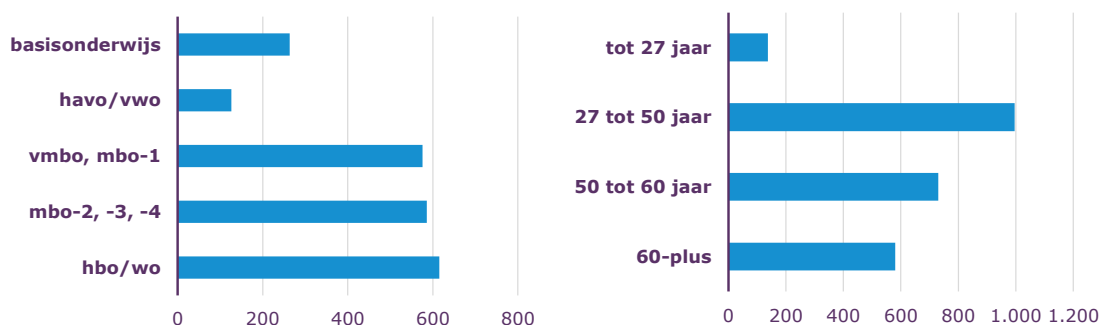
Afbeelding 2.6 toont het opleidingsniveau en de leeftijd van werkloze WW'ers in Rivierenland. De groepen met vmbo/mbo-1, mbo of hbo/wo tellen allemaal rond de 600 personen. Dat is een opvallend patroon, omdat in de meeste regio's het aantal werkloze WW'ers met een hbo- of academische opleiding duidelijk groter is dan het aantal dat een mbo-diploma heeft. Lager en middelbaar opgeleiden zijn in Rivierenland dus sterker vertegenwoordigd onder werkloze WW'ers, net zoals zij dat zijn in de beroepsbevolking en in de sectorale werkgelegenheid van Rivierenland.

De groep zonder startkwalificatie telt in Rivierenland ruim 800 personen. Zij hebben maximaal basisonderwijs, vmbo of mbo-niveau 1 afgerond. Over het algemeen geldt dat hoe hoger het opleidingsniveau is, hoe beter de kansen op werk zijn.

Ruim helft van de WW'ers zonder dienstverband is 50 jaar of ouder, dat is iets meer dan landelijk. Vermoedelijk heeft dat te maken met het feit dat WW'ers jonger dan 50 jaar meer geprofitteerd hebben van de aantrekkelijke arbeidsmarkt, waardoor het aandeel 50-min extra sterk is afgenomen.

Afbeelding 2.6 Geregistreeerde werkzoekenden UWV met WW zonder baan naar opleidingsniveau en leeftijd

Rivierenland, december 2017



Bron: UWV

Uit een klantenquête van de Inspectie SZW blijkt dat ruim negen op de tien mensen met een WW-uitkering graag (meer) willen werken. Bijna negen op de tien WW'ers zijn bereid een baan te accepteren waarvoor zij niet zijn opgeleid. Verder vinden acht op de tien WW'ers het geen probleem om te werken onder het opleidingsniveau van de baan waaruit ze werkloos werden. Ook tot het volgen van een opleiding zijn veel WW'ers bereid. De inzet van het de eigen transitievergoeding en/of een scholingsbudget van UWV kan daarbij helpen. Uit dit onderzoek blijkt overigens wel dat veel 55-plussers somber zijn over hun kansen op de arbeidsmarkt. Van hen verwacht ruim vijf op de tien geen werk meer te vinden.

Opleiding WW'ers sluit niet altijd direct aan op vraag van werkgevers

Afbeelding 2.7 geeft de top 20 van de meest voorkomende opleidingsrichtingen die werkloze WW'ers van Rivierenland hebben gevolgd. Het gaat om het hoogste diploma dat iemand heeft behaald. Bijna 80% van de werkloze WW'ers in Rivierenland 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.

Er is in Rivierenland vooral veel vraag naar mensen met een diploma in de techniek, economie & administratie en transport & logistiek. Vooral de eerste twee typen onderwijs komen veel voor in de top 20. Qua opleidingsrichting sluit het aanbod van werkloze WW'ers in Rivierenland dus redelijk aan op de vacatures. Zoals in paragraaf 1.1 al bleek, is het hoge aantal vacatures voor economische- administratieve beroepen in balans met het aanbod van werkzoekenden, waardoor de arbeidsmarkt voor die beroepen gemiddeld is.

In Rivierenland hebben 220 werkloze WW'ers middelbaar technisch onderwijs gevolgd, terwijl de arbeidsmarkt voor technische beroepen krap is. Mogelijk vragen werkgevers in Rivierenland een iets andere richting of niveau dan de specifieke opleiding die deze WW'ers afgerond hebben. Deze groep kan interessant potentieel zijn voor werkgevers wanneer zij op-, bij- of omgeschoold worden. Ze hebben in elk geval al affiniteit met de techniek.

Afbeelding 2.7 Top 20 WW'ers zonder dienstverband, naar hoogst gevolgde opleiding

Rivierenland, december 2017

Niveau	Opleidingssector	Aantal
Totaal	Totaal	2.450
Mbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	280
Hbo/bachelor	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	250
Mbo	Technisch onderwijs	220
Basisonderwijs	Algemeen onderwijs	150
Mbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	110
Hbo/bachelor	Sociaal-cultureel onderwijs	100
Vmbo	Algemeen onderwijs	100
Vmbo	Technisch onderwijs	90
Wo/master	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	90
Vmbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	80
Hbo/bachelor	Opleidingen voor onderwijzend personeel	80
Mbo	Transport-, communicatie- en verkeersonderwijs	60
Wo/master	Sociaal-cultureel onderwijs	60
Vmbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	50
Mbo	Medisch, paramedisch onderwijs	50
Havo/vwo	Algemeen onderwijs	40
Hbo/bachelor	Technisch onderwijs	40
Hbo/bachelor	Medisch, paramedisch onderwijs	30
Wo/master	Onderwijs in de humaniora	30
Mbo	Onderwijs in de openbare orde en veiligheid	30

Bron: UWV

Werven onder werkzoekenden met verwante opleiding biedt perspectief

Ook als werkgevers een andere opleidingsrichting vragen dan de opleiding die de werkzoekende gevolgd heeft, zijn er zeker mogelijkheden om een match tot stand te brengen. Daar zijn dan wel extra maatregelen voor nodig, zoals aanvullende scholing. Bovendien moet de werkzoekende gemotiveerd zijn en affiniteit hebben met het werktein.

Werkgevers kunnen zich bijvoorbeeld richten tot werkzoekenden met een opleiding die verwant is aan de gevraagde opleiding. Zo hebben middelbaar economisch-administratief opgeleiden competenties die goed aansluiten bij beroepen als commercieel medewerker binnendienst, callcenter medewerker, helpdeskmedewerker of gebruiker-ondersteuner ICT. In Rivierenland hebben 280 werkloze WW'ers dit type onderwijs gevolgd. Op hbo-niveau zijn nog eens 250 werkloze WW'ers beschikbaar die een economisch-administratieve opleiding hebben afgerond. Zij vormen eveneens potentieel aanbod; eerder in deze paragraaf bleek dat het merendeel van de WW'ers het niet bezwaarlijk vindt om werk onder het eigen opleidingsniveau te aanvaarden. Verder kan voor communicatieve functies bijvoorbeeld personeel worden gezocht onder werkzoekenden met een sociaal-culturele achtergrond. Ook zij hebben vaak competenties

die overeenkomen met de gevraagde competenties in dergelijke beroepen. Er zijn ongeveer 160 werkzoekende WW'ers in Rivierenland met een sociaal-culturele opleiding.

2.5. Bijstandsgerechtigden vaker stapsgewijs naar arbeidsmarkt

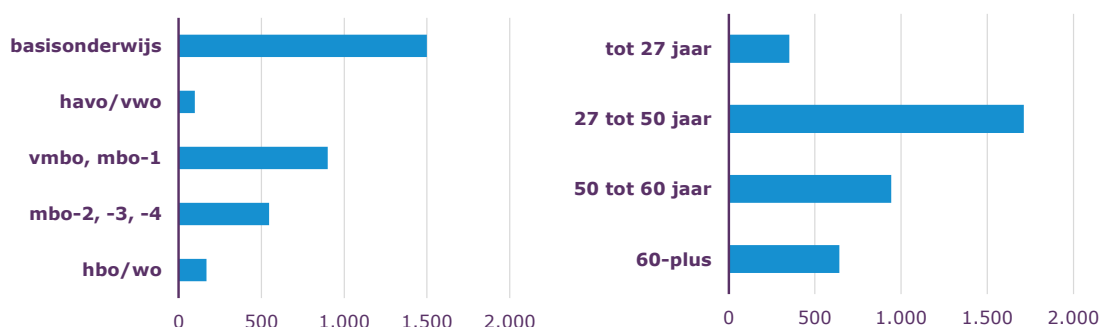
De vorige paragraaf beschrijft kenmerken van werkloze WW'ers. Deze paragraaf beschrijft de groep werkloze bijstandsgerechtigden die bij UWV geregistreerd staan. Deze beide groepen kunnen interessant zijn voor werkgevers die personeel zoeken. De populaties werkloze WW'ers en werkloze bijstandsgerechtigden hebben verschillende kenmerken, bijvoorbeeld wat betreft opleidingsniveau, opleidingsrichting, leeftijd en arbeidsverleden.

Eind december 2017 staan in Rivierenland 3.600 mensen met een bijstandsuitkering die geen dienstverband hebben, bij UWV geregistreerd als werkzoekend. Afbeelding 2.8 toont het opleidingsniveau en de leeftijd van deze groep. Hieruit blijkt dat 2.400 personen geen startkwalificatie hebben (maximaal basisonderwijs, vmbo of mbo niveau 1). Dit betekent dat in Rivierenland 2 op de 3 bijstandsgerechtigden zonder dienstverband geen startkwalificatie hebben. Dit aandeel is twee keer zo hoog als onder werkloze WW'ers.

Wat betreft leeftijd verschillen de groepen bijstandsgerechtigden en WW'ers minder. In de bijstand zijn de jongeren tot 27 jaar iets sterker vertegenwoordigd dan in de WW. Dat komt vooral doordat deze jongeren geen of een veel korter arbeidsverleden hebben, waardoor zij geen of slecht kort recht op WW hebben. Opvallend is dat het aandeel ouderen in de bijstand een fractie lager is dan in de WW. In de meeste regio's is in de bijstand het aandeel ouderen juist hoger dan in de WW.

Afbeelding 2.8 Geregistreeerde werkzoekenden UWV met bijstandsuitkering zonder baan naar opleidingsniveau en leeftijd

Rivierenland, december 2017



Bron: UWV

Afbeelding 2.9 geeft van Rivierenland de top 20 van de meest voorkomende opleidingsrichtingen die werkloze bijstandsgerechtigden hebben gevolgd. Het gaat om het hoogste diploma dat iemand heeft behaald. Ruim 80% van de werkloze bijstandsgerechtigden in Rivierenland heeft één van de opleidingen uit deze lijst gevolgd.

Uit de afbeelding blijkt dat bijna drie op de tien werkloze bijstandsgerechtigden alleen algemeen basisonderwijs hebben gevolgd. Vervolgens hebben ongeveer even grote groepen een lager of middelbaar diploma in verzorging, techniek of economisch, administratief en commercieel onderwijs.

Er is in Rivierenland vooral veel vraag naar mensen met een diploma in de techniek, economie & administratie en transport & logistiek. Vooral de eerste twee typen onderwijs komen veel voor in de top 20. Qua opleidingsrichting sluit het aanbod van werkloze bijstandsgerechtigden in Rivierenland dus redelijk aan op de vacatures. Zoals in paragraaf 1.1 al bleek, is het hoge aantal vacatures voor economische-administratieve beroepen in balans met het aanbod van werkzoekenden, waardoor de arbeidsmarkt voor die beroepen gemiddeld is.

In Rivierenland hebben 230 werkloze bijstandsgerechtigden middelbaar technisch onderwijs gevolgd, terwijl de arbeidsmarkt voor technische beroepen krap is. Mogelijk vragen werkgevers in Rivierenland een iets andere richting of niveau dan de specifieke opleiding die deze bijstandsgerechtigden afgerond hebben. Deze groep kan interessant potentieel zijn voor werkgevers wanneer zij op-, bij- of omgeschoold worden. Ze hebben in elk geval al affiniteit met de techniek.

Afbeelding 2.9 Top 20 Bijstandsgerechtigden zonder dienstverband, naar hoogst gevolgde opleiding

Rivierenland, december 2017

Niveau	Opleidingssector	Aantal
Totaal	Totaal	3.650
Basisonderwijs	Algemeen onderwijs	1.090
Vmbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	230
Mbo	Technisch onderwijs	230
Mbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	230
Vmbo	Algemeen onderwijs	220
Vmbo	Technisch onderwijs	190
Mbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	150
Vmbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	130
Mbo	Transport-, communicatie- en verkeersonderwijs	90
Vmbo	Onderwijs in de humaniora	80
Mbo	Algemeen onderwijs	70
Hbo/bachelor	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	60
Mbo	Sociaal-cultureel onderwijs	60
Mbo	Medisch, paramedisch onderwijs	50
Mbo	Agrarisch onderwijs	40
Mbo	Onderwijs in de openbare orde en veiligheid	40
Hbo/bachelor	Sociaal-cultureel onderwijs	40
Hbo/bachelor	Opleidingen voor onderwijzend personeel	20
Hbo/bachelor	Kunstonderwijs	20
Vmbo	Agrarisch onderwijs	20

Bron: UWV

Gezien het opleidingsniveau en de opleidingsrichting lijkt het aanbod van veel werkloze bijstandsgerechtigden dus redelijk aan te sluiten op de vraag naar personeel van werkgevers. Toch is de arbeidsmarkt krap omdat de vraag naar personeel het aanbod overtreft. Daarnaast blijkt dat veel werkzoekenden, ook werkloze bijstandsgerechtigden, niet direct voldoen aan de wensen en eisen van werkgevers. Bovendien blijkt uit het Klantonderzoek monitor Participatiewet 2017 van de Inspectie SZW dat zij niet allemaal direct inzetbaar zijn. Ruim de helft van de mensen met een bijstandsuitkering geeft aan dat zijn of haar lichamelijke gezondheid een belemmering vormt om een baan te vinden. Ook de geestelijke gezondheid speelt een belangrijke rol. Bijna vier op de tien bijstandsgerechtigden zeggen dat dit het vinden van werk belemmert. Iets meer dan een derde van de bijstandsgerechtigden verwacht niet 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. Het gaat dan bijvoorbeeld om het doorbreken van isolement, het stimuleren van maatschappelijke participatie en opdoen van werkervaring (al dan niet gesubsidieerd, met behoud van uitkering en/of via scholing). Omdat een groot deel van de bijstandsgerechtigden geen startkwalificatie heeft, zoeken gemeenten vaak naar werk waarvoor een lager opleidingsniveau wordt gevraagd. Uit afbeelding 1.5 in het vorige hoofdstuk blijkt dat er op het beroepsniveau laag/basisvakmanschap in Rivierenland vooral vacatures zijn voor werk in de techniek en transport & logistiek.

De economische situatie biedt kansen om mensen – al dan niet via scholing – toe te leiden naar (duurzamer) werk. Samenwerking tussen werkgevers, Werkzaak Rivierenland, UWV en ROC's is hierbij belangrijk. Zij kunnen afstemmen in hoeverre dit potentieel direct of op korte termijn inzetbaar (te maken) is, en zorgen dat de benodigde middelen en instrumenten ingezet worden.

Statushouders en nieuwkomers

Een bijzondere groep bijstandsgerechtigden vormen statushouders. Gemeenten hebben een taakstelling gekregen om statushouder te huisvesten. Voor de gemeenten van Rivierenland zijn dat er in totaal 311 in de periode van juli 2017 tot en met juni 2018. Een deel van deze statushouders vormen potentieel aanbod van personeel.

De werkloosheid onder statushouders is vaak hoog. De algemene regionale werkloosheid is niet altijd een goede voorspeller van hun kansen op de regionale arbeidsmarkt. Andere factoren kunnen ook een rol spelen, zoals het lokale integratiebeleid en de mate waarin kennis en vaardigheden matchen met de

vraag van werkgevers. Landelijk had één op de tien statushouders die in 2014 een verblijfsvergunning kreeg na tweeënhalfjaar werk (11%). Zij vonden vooral werk via uitzendbureaus en in de horeca en handel.

Het Centraal Orgaan opvang asielzoekers (COA) kijkt naar de perspectieven die een regio biedt op (arbeids)participatie en integratie. Hiervoor gebruikt het COA de methodiek Screening en matching op arbeid en opleiding. Op de dag van vergunningverlening voert het COA een gesprek met de statushouders over huisvesting. Tijdens dit gesprek wordt ook informatie opgehaald over kansen op werk en opleiding. Bij de koppeling aan een gemeente wordt vervolgens rekening gehouden met deze kansen. Zodra de statushouder gekoppeld wordt aan een gemeente, zet de gemeente trajecten in die gericht zijn op toeleiding naar werk en/of opleiding. Divosa heeft in dit verband 35 regiocoördinatoren ingezet. Zij zijn in hun regio aanspreekpunt voor de participatie en integratie van statushouders.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft in juli 2018 een nieuw algemeen inburgeringsstelsel voorgesteld, waarin gemeenten een regierol hebben. Het doel is dat nieuwkomers zo snel mogelijk aan het werk gaan en ondertussen de taal leren. In dit voorstel gaan gemeenten voor alle inburgeraars een individueel inburgeringsplan maken. Op basis van dit plan krijgen nieuwkomers een aanbod voor een inburgeringstraject van de gemeente. Het is de bedoeling dat het nieuwe stelsel in 2020 start.

2.6. Mensen met arbeidsbeperking: een heterogene groep

Een bijzondere groep arbeidspotentieel vormen mensen met een arbeidsbeperking. Door een ziekte of handicap beschikken zij over 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. De aard van de ziekte of handicap verschilt dan ook sterk tussen deze groepen. Personen met een arbeidsbeperking verschillen ook wat betreft opleiding, werkervaring, uitkering en regelingen waar zij gebruik van kunnen maken. Daarmee verschillen ook hun mogelijkheden en belemmeringen om te werken, en de mate waarin zij reeds participeren. Dat maakt dat maatwerk voor deze mensen vrijwel altijd noodzakelijk is bij bemiddeling naar werk en inpassing in het arbeidsproces.

Box 2.1 Diversiteit in wetten en regelingen voor mensen met een ziekte of handicap

De **Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten** (Wajong) is bedoeld voor mensen die op jonge leeftijd door ziekte of handicap over een verminderd arbeidsvermogen beschikken en daardoor niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen. De Wajong kent drie regelingen:

- oWajong voor jonggehandicapten die voor 2010 zijn ingestroomd in de Wajong, dit is de oude Wajong-regeling;
- Wajong 2010 voor jonggehandicapten die zijn ingestroomd tussen 2010 en 2014;
- Wajong 2015 voor jonggehandicapten die zijn ingestroomd vanaf 2015 en is bedoeld voor mensen die op jonge leeftijd een ziekte of handicap kregen waardoor ze nu en in de toekomst geen mogelijkheden hebben om te werken (dit noemt men duurzaam geen arbeidsvermogen). Deze groep blijft verder in deze Regio in Beeld buiten beschouwing.

Vanaf 2015 is de Wajong niet langer toegankelijk voor jonggehandicapten die 18 jaar worden en arbeidsvermogen hebben. Zij vallen onder de **Participatiewet** en hebben mogelijk recht op hulp van de gemeente bij het vinden van werk en mogelijk ook op bijstand.

De **Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen** (WIA) is bedoeld voor mensen die tijdens het arbeidzame leven door ziekte niet of niet meer kunnen werken. De WIA kent twee regelingen:

- Werkherhating gedeeltelijk arbeidsongeschikten (WGA) is bedoeld voor mensen die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn (35-80%) en voor personen die wel volledig arbeidsongeschikt zijn bevonden (80-100%), maar bij wie nog wel een kans op herstel is;
- Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) is bedoeld voor personen die onder de WIA vallen en die weinig tot geen arbeidsmogelijkheden hebben en waarbij ook geen herstel meer is te verwachten. Ook deze groep blijft in deze Regio in Beeld verder buiten beschouwing.

Niet iedereen die een WIA-uitkering aanvraagt, krijgt deze ook toegekend. Als er sprake is van een arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35%, wordt de WIA-aanvraag afgewezen. De mensen bij wie dit het geval is, worden aangeduid met de term 'WIA 35-minners'. Een deel van deze mensen kan mogelijk wel aanspraak maken op een WW-uitkering.

De **Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering** (WAO), was de voorganger van de WIA en was bedoeld voor mensen die vóór 1 januari 2004 een langdurige ziekte of handicap kregen. Instroom in de WAO is nog uitsluitend mogelijk voor mensen die eerder een WAO-uitkering ontvingen en niet voor nieuwe aanvragen.

Verschillende regelingen voor mensen met een arbeidsbeperking

Voor mensen met een arbeidsbeperking bestaan uiteenlopende uitkeringen en regelingen. Jonggehandicapten hebben op grond van de Wajong of de Participatiewet recht op ondersteuning naar werk. Voor werknemers die in de loop van hun werkzame leven arbeidsongeschikt worden, is er de WIA. Daarnaast zijn er arbeidsbeperkte werknemers met WAO-uitkering en zelfstandigen met WAZ-uitkering. Voor de WAO en WAZ kan vanaf 2004 geen nieuw recht op uitkering meer ontstaan. Daardoor daalt het aantal uitkeringen van die regelingen en neemt de gemiddelde leeftijd van de groepen mensen met WAO of WAZ toe. Box 2.1 geeft een overzicht van de verschillende regelingen per wet.

In afbeelding 2.10 staan van verschillende regelingen het aantal personen dat daar eind december 2016 in Rivierenland gebruik van maakt. In Rivierenland ontvangen 620 gedeeltelijk arbeidsongeschikten een WGA-uitkering (WGA 35-80). Van hen heeft 47% werk. Zelfs van de 1.260 personen met een uitkering op grond van niet-duurzame volledige arbeidsongeschiktheid (WGA 80-100) werkt 10%.

Mensen die in het kader van de WIA minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn, kunnen geen aanspraak maken op de WIA. Zij hebben mogelijk recht op een WW-uitkering. Van deze 1.010 personen werkt 45%. Daarmee zijn mensen die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn verklaard en geen recht hebben op een WIA-uitkering iets minder vaak aan het werk dan mensen met een WGA-uitkering en een arbeidsongeschiktheidspercentage tussen 35 tot 80%.

In Rivierenland ontvangen 2.970 mensen een WAO-uitkering, waarvan 22% werkt. Dat het aandeel werkenden bij de WAO kleiner is dan bij WGA 35-80 is goed te verklaren. Omdat vanaf 2004 geen nieuwe WAO-uitkeringen worden verstrekt, is de gemiddelde leeftijd van mensen met WAO-uitkering hoger dan van mensen met een WGA-uitkering. WAO'ers zijn ook al langer arbeidsongeschikt dan mensen met een WGA-uitkering. Bovendien zijn sommige WAO'ers volledig arbeidsongeschikt.

Van de jonggehandicapten zijn in de tabel de aantallen opgenomen van die Wajongers waarvan is vastgesteld dat zij arbeidsvermogen hebben. Van de 750 jonggehandicapten met arbeidsvermogen die een uitkering ontvangen op grond van de oude Wajong werkt 64%. Van de 480 jonggehandicapten met arbeidsvermogen die een uitkering ontvangen op grond van de Wajong 2010 werkt 32%.

Afbeelding 2.10 Uitkeringsregelingen naar werkend en niet-werkend
Rivierenland, december 2016

	Werkend	Niet werkend	Totaal	Aandeel werkend
WGA 35-80	300	330	620	47%
WGA 80-100	120	1.140	1.260	10%
WIA 35-min	450	550	1.010	45%
WAO	660	2.310	2.970	22%
oWajong	480	270	750	64%
Wajong 2010	150	320	480	32%

Bron: UWV

Ziektebeelden van een aantal groepen

De heterogeniteit van de groep mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering blijkt niet alleen uit de wetten en regelingen waar deze personen gebruik van maken, maar ook uit de ziektebeelden waardoor zij een arbeidsbeperking hebben. Afbeelding 2.11 geeft een overzicht van de meest voorkomende ziektebeelden van personen met een arbeidsbeperking naar type regeling. Een persoon kan meerdere ziektebeelden hebben. Voor het samenstellen van dit overzicht is steeds gekeken naar het eerste ziektebeeld dat de verzekeringsarts heeft geregistreerd.

Afbeelding 2.11 Personen met een arbeidsbeperking naar ziektebeeld
Rivierenland, december 2016

	WGA		WIA 35-min		WAO	
	Totaal	% werkend	Totaal	% werkend	Totaal	% werkend
Psychische stoornissen	760	15%	310	45%	970	16%
Bewegingsapparaat	440	22%	300	39%	920	29%
Hart- en vaatziekten	120	39%	70	48%	130	21%
Overig / onbekend	560	28%	330	50%	960	23%
Totaal	1.880	22%	1.010	45%	2.970	22%
oWajong/Wajong 2010						
	Totaal	% werkend				
Ontwikkelingsstoornissen	790	55%				
Psychiatrische ziektebeelden	200	29%				
Somatische ziektebeelden	200	60%				
Overige / onbekend	30	63%				
Totaal	1.220	51%				

Bron: UWV

Bij mensen met een WGA-uitkering vormen psychische aandoeningen de meest voorkomende oorzaak van arbeidsongeschiktheid. Daarna volgen somatische aandoeningen zoals aandoeningen aan het bewe-

gingsapparaat en in mindere mate hart- en vaatziekten. Ook bij mensen met een WAO-uitkering vormen psychische aandoeningen de meest voorkomende oorzaak van arbeidsongeschiktheid. Bij de groep met WAO komen aandoeningen aan het bewegingsapparaat echter veel vaker voor dan bij de groep met WGA. Bij WGA en WAO komen psychische aandoeningen dus het meeste voor, terwijl uit de tabel blijkt dat het percentage dat werk heeft bij deze groepen het laagst is.

Ook van de WIA 35-minners komen de psychische stoornissen het meeste voor. Aandoeningen aan het bewegingsapparaat komen echter bijna net zo vaak voor. Uit de tabel blijkt dat van alle WIA 35-min de mensen met aandoeningen aan het bewegingsapparaat het laagste percentage werkzaam is.

Wajongers hadden hun ziekte of handicap al voordat zij 18 jaar oud waren of voordat zij 30 jaar waren en nog studeerden. Bij jonggehandicapten komen dan ook andere ziektebeelden voor dan bij mensen die in de loop van hun werkzame leven arbeidsongeschikt raakten. Het overgrote deel van de Wajongers in Rivierenland heeft een ontwikkelingsstoornis, zoals een licht verstandelijke beperking, een stoornis in het autismespectrum of een aandachtstekortstoornis. Somatische (lichamelijke) ziektebeelden komen bij Wajongers minder vaak voor dan bij mensen die een beroep doen op de WGA of WAO.

Bij mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering (WGA, WAO en Wajong) is het aandeel werkenden het laagst onder mensen met een psychische stoornis, terwijl dat type aandoening bij WGA en WAO het meest voorkomt. Ook bij mensen die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn voor de WIA vormen psychische stoornissen de meest voorkomende oorzaak van arbeidsongeschiktheid. Bij deze groep hebben mensen met een aandoening aan het bewegingsapparaat het minst vaak werk.

Werk en werkbehoud bij jonggehandicapten

Door de heterogeniteit van de groep mensen met een arbeidsbeperking is het voor alle betrokken partijen complex om iemand aan het werk helpen en aan het werk houden. De aard van de beperking en de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt maken het voor veel mensen met een ziekte of arbeidsbeperking nog altijd moeilijk om een baan te vinden en te houden.

Zo zijn veel jonggehandicapten aangewezen op eenvoudig werk en elementaire taken. De eenvoudige banen in bijvoorbeeld de maakindustrie nemen echter af door voortschrijdende automatisering. Eenvoudig administratief werk verdwijnt door verdergaande digitalisering. De banen die overblijven zijn lager in aantal en bovendien vaak op een hoger niveau. Banen op lager niveau zijn steeds vaker te vinden in de dienstverlenende sector. Voor die banen zijn doorgaans sociale vaardigheden nodig, zoals kunnen samenwerken en klantgerichtheid. Door de steeds hogere functie-eisen en eisen op het gebied van sociale vaardigheden worden functies steeds vaker aangepast of speciaal op maat ontworpen om jonggehandicapten aan het werk te krijgen en houden. Daarbij is in veel gevallen ondersteuning nodig in de vorm van begeleiding door een jobcoach, loondispensatie en/of een andere soort voorziening.

Regioplan (2018) onderzocht de processen en factoren die bijdragen aan duurzame arbeidsparticipatie van jonggehandicapten. Dat onderzoek richt zich op jonggehandicapten die onder de doelgroep banenafpraak vallen. Het rapport beschrijft de voorwaarden die er voor zorgen dat jonggehandicapten hun tijdelijke werk kunnen behouden, en de voorwaarden om van een tijdelijk contract over te gaan naar een vast dienstverband. Hierbij maakt Regioplan onderscheid tussen noodzakelijke voorwaarden (voorwaarden waar in elk geval aan moet worden voldaan om tijdelijk werk te behouden of een vast contract te krijgen) en mogelijk doorslaggevende voorwaarden (voorwaarden die in combinatie met noodzakelijke voorwaarden de doorslag kunnen geven). Afbeelding 2.12 zet deze voorwaarden voor jonggehandicapten en werkgevers op een rij.

Voorwaarden voor werkbehoud in tijdelijk dienstverband

Om werk te behouden in een tijdelijk dienstverband zijn de noodzakelijke voorwaarden dat de jonggehandicapte inzet toont en open is over zijn beperkingen. Daarnaast kunnen de uitstraling, sociale en communicatieve vaardigheden en de thuissituatie van de jonggehandicapte de doorslag geven om werk te behouden.

Verder is het voor werkbehoud noodzakelijk dat de werkgever bereid is om de functie aan te passen. Daarnaast zijn passende begeleiding door de direct leidinggevende, acceptatie van de jonggehandicapte door collega's en draagvlak bij het management noodzakelijk. Mogelijk doorslaggevende voorwaarden voor werkbehoud zijn persoonlijke betrokkenheid van de leidinggevende en de bedrijfscultuur.

Afbeelding 2.12 Voorwaarden voor werkbehoud in tijdelijk dienstverband en overgang naar vast dienstverband

Werkbehoud	Noodzakelijke voorwaarden	Mogelijk doorslaggevende voorwaarden
Jonggehandicapten	Inzet	Uitstraling
	Openheid	Sociale communicatieve vaardigheden
Werkgevers		Thuisituatie
	Bereidheid om functie aan te passen	Persoonlijke betrokkenheid
	Passende begeleiding leidinggevende	Bedrijfscultuur
	Acceptatie door collega's	
	Draagvlak bij het management	
Overgang naar vast dienstverband	Noodzakelijke voorwaarden	Mogelijk doorslaggevende voorwaarden
Jonggehandicapten	Goed functioneren	Inzet
		Uitstraling
Werkgevers	Kosten en baten dienstverband in evenwicht	Inschatting risico's
	Beschikbaarheid subsidies en voorzieningen	Conjunctuur/bedrijfseconomische situatie
		Persoonlijke betrokkenheid
		Beleid vaste dienstverbanden

Bron: Regioplan, Jonggehandicapten duurzaam aan het werk (2018)

Voorwaarden voor overgang naar vast dienstverband

Een eventuele overgang naar een vast dienstverband is pas aan de orde wanneer werkbehoud in de periode van het tijdelijke contract een feit is. Bij de overgang van een tijdelijk naar een vast contract spelen dezelfde voorwaarden een rol als bij werkbehoud tijdens een tijdelijk contract. Daarnaast zijn er echter aanvullende voorwaarden voor een vast dienstverband. Hierbij staat het besluitvormingsproces van de werkgever centraal. De werkgever bepaalt uiteindelijk of er wel of geen vast contract wordt aangeboden.

Allereerst is een noodzakelijke voorwaarde voor een vast contract dat de jonggehandicapte, in de ogen van de werkgever, goed functioneert. Verder moeten de kosten en baten van het dienstverband minimaal in evenwicht zijn. Vaak is het hiervoor noodzakelijk dat loonkostensubsidie of loondispensatie wordt voortgezet.

Een inschatting van de risico's is meestal eveneens een doorslaggevende reden om wel of geen vast contract aan te bieden. Veel werkgevers zijn extra huiverig om werknemers met een arbeidsbeperking in vaste dienst te nemen. Zij zijn bang dat de werknemer minder productief wordt, vaak ziek zal zijn, of dat subsidies en voorzieningen zullen worden stopgezet. Ook de bedrijfseconomische situatie en beleid om geen nieuwe vaste dienstverbanden aan te gaan vormen regelmatig doorslaggevende redenen om geen vast contract aan te bieden.

Regioplan besteedt in het onderzoek ook aandacht aan de externe begeleiding door uitvoerders van de regeling. Passende begeleiding door een externe begeleider is een noodzakelijke voorwaarde voor werkbehoud in tijdelijke dienstverbanden. Als die externe begeleiding ook is gericht op het oplossen van incidenten, draagt dat bij tot werkbehoud. De mate waarin externe werkbegeleiding beschikbaar is en het verstrekken van goede voorlichting over risico's en voorzieningen, zijn mogelijk doorslaggevende factoren bij een overgang naar een vast dienstverband.

Bedrijfsadvies Inclusieve Arbeidsorganisatie behulpzaam bij sociaal ondernemerschap

De arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking neemt de laatste jaren toe. Dat komt onder meer door de groeiende economie en de banenafpraak uit het Sociaal Akkoord. Toch vormen mensen met een arbeidsbeperking nog altijd een kwetsbare groep op de arbeidsmarkt.

Om werkgevers te ondersteunen in hun wens en behoefte bij sociaal ondernemerschap, biedt UWV specifieke dienstverlening aan in de vorm van het Bedrijfsadvies Inclusieve Arbeidsorganisatie. Deze dienstverlening wordt door UWV kosteloos aangeboden en biedt inzicht in de werkzaamheden die binnen een organisatie kunnen worden uitgevoerd door mensen met een arbeidsbeperking. Hiertoe wordt de methode Inclusief Herontwerp Werkprocessen ingezet, die is ontwikkeld door UWV en de Universiteit van Maastricht.

2.7. Inspanning van meerdere partijen nodig

In de voorgaande paragrafen werd duidelijk dat er meerdere oorzaken kunnen zijn waardoor werkzoekenden aan de kant blijven staan, terwijl de personeelstekorten tegelijkertijd aanhouden. In Rivierenland zijn er nog steeds veel werkzoekenden. Maar veel werkzoekenden matchen niet direct één-op-één met de vraag van werkgevers.

Soms is de kennis of werkervaring van een werkzoekende verouderd, bestaat er onduidelijkheid over de competenties waarover een werkzoekenden beschikt, of is er sprake van in de persoon gelegen factoren die het moeilijk maken om weer aan het werk te gaan. Bekend is dat als een werkzoekende al langer uit het arbeidsproces is, het steeds moeilijker wordt om werk te vinden. In andere gevallen sluiten het zoekgedrag van een werkzoekende en de kanalen die hij daarbij gebruikt niet aan bij de kanalen die werkgevers inzetten om personeel te werven. Werkgevers hebben bovendien niet altijd realistische verwachtingen van de productiviteit en inzetbaarheid van werkzoekenden. Kortom: een goede aansluiting tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt vergt in bepaalde gevallen een (flinke) inspanning van meerdere partijen.

In eerste instantie wordt uiteraard een inzet van de werkzoekende zelf verwacht. Zij 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. Wanneer een werkgever zich alleen richt op snelle oplossingen voor acute wervingsproblemen, zal dat in de meeste gevallen onvoldoende zijn om hun vacatures te vervullen. Zeker voor de langere termijn zijn structurele oplossingen nodig, bijvoorbeeld door uitkeringsgerechtigden te scholen. Hoofdstuk 3 beschrijft deze en andere oplossingen voor personeelstekorten.

Arbeidsmarktpartijen zoals gemeenten en UWV kunnen werkgevers ondersteunen om hen te voorzien van personeel en werkzoekenden aan werk helpen. Er zijn al veel initiatieven in deze richting. In hoofdstuk 4 worden staan enkele van die initiatieven beschreven.

3. Oplossingen voor personeelstekorten

Steeds meer werkgevers hebben personeelstekorten. Inmiddels zijn vier op de tien ontstane vacatures moeilijk vervulbaar. Werkgevers noemen vaak als oorzaak een gebrek aan sollicitanten. Een andere oorzaak is het ontbreken van de juiste kwalificaties bij sollicitanten, zoals relevante werkervaring, vakken-nis en opleiding. Ruim vier op de tien bedrijven verwachten dat het (veel) moeilijker wordt om vacatures te vervullen. Dit hoofdstuk belicht mogelijkheden die werkgevers hebben om te voorzien in hun personeelsbehoefte.

3.1. Kortetermijn oplossingen voor personeelstekorten

Op korte termijn hebben werkgevers verschillende mogelijkheden om personeelstekorten op te lossen:

- **Intensiever werven**
De eerste mogelijkheid die werkgevers hebben is het intensiever werven van nieuw personeel. Dit doen zij door meer of andere wervingskanalen in te zetten, zoals social media. En ook door bijvoorbeeld intermediairs in te schakelen.
- **Personeel meer laten werken**
Werkgevers kunnen ook hun eigen medewerkers vragen of ze meer willen werken. Uit cijfers van het CBS over de arbeidsdeelname in Nederland blijkt dat 5% van de werkzame beroepsbevolking aan-geeft eventueel meer te willen werken. In Rivierenland betreft dit naar schatting 6.200 personen.
- **Arbeidsvoorwaarden aantrekkelijker maken**
Een andere mogelijkheid is het aantrekkelijker maken van de arbeidsvoorwaarden, waardoor werkge-vers hun concurrentiepositie ten opzichte van andere werkgevers verbeteren. Voor het geheel van de arbeidsmarkt maakt dat overigens niets uit, eventuele personeelstekorten worden slechts verplaatst.
- **Functie-eisen aanpassen**
Door functie-eisen aan te passen, komen meer mensen in aanmerking voor de functie.

In 2018 onderzocht UWV de inspanningen van bedrijven om hun moeilijk vervulbare vacatures toch te vervullen. Hieruit blijkt dat bedrijven vooral de eerste optie inzetten: intensiever werven. De andere oplossingsrichtingen worden minder vaak genoemd. Toch kunnen deze ook zeker bijdragen aan het oplossen van wervingsproblemen. Als voorbeeld wordt de laatste oplossingsrichting hierna verder uitge-werkt: het aanpassen van de functie-eisen. Deze oplossing wordt bij 14% van de vacatures genoemd waarvoor extra inspanningen zijn verricht.

Functie-eisen aanpassen

Werkgevers zoeken vaak specifieke kandidaten voor hun vacatures. Maar het 'schaap met de vijf poten' dat aan alle eisen en wensen voldoet, is in de huidige arbeidsmarkt steeds minder vaak te vinden. Daar-om is het voor werkgevers belangrijk om na te gaan in hoeverre de functie-eisen echt noodzakelijk zijn. In veel gevallen is het ook mogelijk om bepaalde werkzaamheden 'on the job' te leren.

Een effectieve manier om de functie-eisen aan te passen, is bepalen wat de kerntaken van een functie zijn. Dat doet men door van elke taak vast te stellen hoe belangrijk die taak is en in welke mate die taak aangeleerd kan worden. Afbeelding 3.1 illustreert die methode. Op de horizontale as staat het belang van het uitvoeren van de taak voor de functie. Hoe belangrijker de taak is, hoe meer rechts die taak in de afbeelding staat. De meest belangrijke taken zijn de kerntaken van een functie. De verticale as geeft van alle taken aan in hoeverre zij aan te leren.

Voor werkgevers zijn de taken rechts onderin de grafiek het belangrijkste bij de selectie van kandidaten. Dit zijn cruciale taken voor de uitoefening van de functie die bovendien moeilijk aan te leren zijn. De taken rechts bovenin zijn ook belangrijk, maar deze taken kunnen eventueel aangeleerd worden. Een kandidaat hoeft deze taken dus niet direct te beheersen om voor de functie in aanmerking te komen. Ze kunnen op een later moment op de werkvloer of via bijvoorbeeld cursussen of trainingen alsnog aange-leerd worden.

De taken onder in het midden zijn minder cruciaal, maar wel belangrijk en moeilijk aan te leren. Bij het selecteren van kandidaten spelen deze taken een rol, maar het hoeft geen harde eis te zijn dat de kandi-daat ze daadwerkelijk kan uitvoeren. Door op deze manier met functie-eisen om te gaan, kan een werk-gever nieuwe medewerkers die niet meteen aan alle eisen voldoen, toch aannemen.

Afbeelding 3.1 Belang en leerbaarheid van taken in een functie



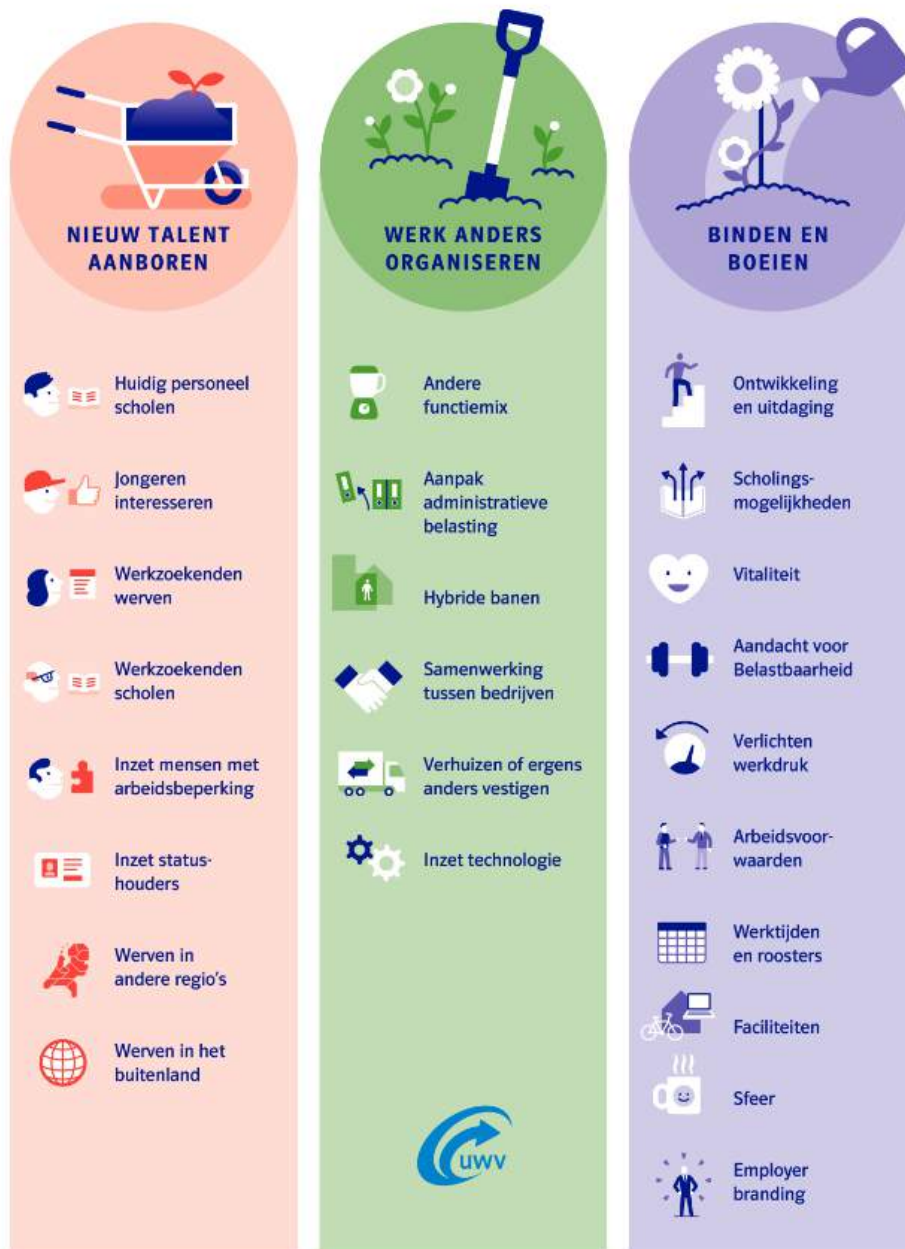
Bron: SEO Economisch onderzoek

3.2. Als snelle oplossingen niet meer voorhanden zijn

De kortetermijnoplossingen die de vorige paragraaf behandelde, zijn niet altijd voldoende om wervingsproblemen volledig op te lossen. Deze paragraaf beschrijft welke alternatieven nog meer mogelijk zijn. Deze oplossingen vereisen vaak een grotere inspanning van werkzoekenden, werkgevers en andere arbeidspartijen.

Afbeelding 3.2 toont 24 oplossingen, onderverdeeld in drie categorieën: aanboren van nieuw talent, anders organiseren van werk en binden en boeien van personeel. Bij veel van deze oplossingen staan scholing en ontwikkeling centraal. Het gaat daarbij zowel om opscholing om aan verhoogde functie-eisen te voldoen, bijscholing om vakkennis up to date te houden, als omscholing naar andere functies met een beter toekomstperspectief

Afbeelding 3.2 Oplossingen personeelstekorten voor werkgevers



Bron: UWV

Er ontstaan steeds meer landelijke en regionale initiatieven om de krapte op de arbeidsmarkt aan te pakken (zie ook het volgende hoofdstuk met voorbeelden uit Rivierland). UWV inventariseerde deze initiatieven en verwerkte ze in de landelijke publicatie 'Moeilijk vervulbare vacatures. Oplossingen uit de praktijk'. Deze publicatie geeft voor elk van de 24 oplossingen uit afbeelding 3.2 een concreet voorbeeld uit de praktijk. De voorbeelden zijn bedoeld als inspiratie voor nieuwe initiatieven. Samenwerking tussen werkgevers, UWV, gemeenten, onderwijs of andere arbeidsmarktpartijen is hierbij cruciaal. Hoofdstuk 4 beschrijft hoe partijen dat in Rivierland aanpakken.

4. Uitdagingen voor de arbeidsmarkt

Samenwerking op de regionale arbeidsmarkt is in Rivierenland van groot belang. Niet alleen door de aanhoudende problemen op de arbeidsmarkt, maar ook doordat de werking en de organisatie van de arbeidsmarkt veranderen. Er zijn veel (regionale) voorbeelden waarin verschillende arbeidsmarktpartijen samen hun schouders onder zetten. De belangrijkste ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de aanpak daarvan in de regio Rivierenland worden hieronder geschetst.

4.1. Samenwerking UWV en Werkzaak Rivierenland

Om werkgevers in de regio optimaal te bedienen met beschikbaar talent, werken UWV en Werkzaak Rivierenland samen in één team aan werkgeversdienstverlening. De werkgevers hebben één aanspreekpunt die de dienstverlening van beide organisaties meeneemt en de schakel vormt met de collega's binnen de eigen organisaties. Door de korte lijnen die zo ontstaan, krijgt een werkgever snel antwoord op zijn vragen en wordt over de volle breedte geïnformeerd over de mogelijkheden die er zijn in de regio.

4.2. Servicepunt Leren en Werken Rivierenland

Het Leerwerkloket Rivierenland is in 2017 overgestapt op de naam Servicepunt Leren en Werken Rivierenland. Dit vanuit de gedachte dat deze naam een nog duidelijkere profilering geeft van de toegevoegde waarde. Het Servicepunt Leren en Werken Rivierenland is een samenwerkingsverband in Rivierenland tussen gemeenten, UWV en ROC Rivor. Het Servicepunt Leren en Werken Rivierenland helpt werkzoekenden om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Dit kan door het geven van informatie en advies over kansrijke sectoren en beroepen en bijbehorende scholing, maar ook door te bemiddelen op een stageplaats of leerwerkbaan. Daarbij heeft het Servicepunt Leren en Werken een belangrijke rol in het signaleren van en werken aan laaggeletterdheid. Om die reden is ook weer gezamenlijk het taalakkoord ondertekend en is er gewerkt aan het realiseren van een Taalpunt.

Ook werkgevers kunnen bij het servicepunt Leren en Werken terecht met vragen over het ontwikkelen van eigen personeel of het bieden van leerwerkbanen. Hierdoor wordt de kwalitatieve discrepantie tussen vraag en aanbod verkleind wat helpt om knelpunten voor werkgevers te voorkomen. Informatie over het servicepunt staat op de website Rivierenland.Lerenenwerken.nl.

4.3. Actie 50+

In 2018 is opnieuw intensief ingezet op het matchen van de meer kwetsbare groepen. Dit is gedaan vanuit de urgentie om ook deze groep te laten profiteren van de groeiende economie en de kansen die dit biedt op de arbeidsmarkt. Het scholingsbudget WW geeft middelen om de mismatch te verkleinen. Daarnaast zijn er specifieke acties uitgezet op het matchen van 50+. Zo is er een pilot convenant getekend tussen Tempo Team en UWV Rivierenland, waarin extra wordt ingezet op het matchen van deze doelgroep. Daarnaast organiseren UWV en Werkzaak Rivierenland in oktober de week van de 50+. In deze week worden korte presentaties aangeboden (zogenaamde TED talks) en bedrijven bezocht. Deze week wordt samen met een aantal klanten uit de doelgroep georganiseerd.

4.4. Statushouders

In de regio is in 2017 een regionaal coördinator statushouders aangesteld. Hierdoor is er nu een gecoördineerde aanpak om deze groep optimaal te ondersteunen in hun traject naar werk. Wanneer dat aan de orde is, gebeurt dat in gezamenlijkheid met het inburgeringstraject en het leren van de Nederlandse taal.

4.5. Speedmeets uitzendbureaus

Er worden in overleg met de uitzendbureaus gedurende het jaar een aantal speedmeets georganiseerd. Het kan daarbij gaan om speeddates die zijn gericht op een doelgroep (o.a. 50+) maar ook om speeddates die gericht zijn op een specifieke sector of functie (bouw, groen etc.). In overleg met uitzendbureaus wordt de behoefte vastgesteld en wordt bepaald hoeveel en welk 'type' speedmeet er georganiseerd worden. Verder organiseren UWV en Werkzaak Rivierenland in samenwerking met vijf uitzendbureaus in september een werkevent. Daarvoor worden klanten persoonlijk uitgenodigd en begeleid door een adviseur werk om de kans op een goede match te vergroten.

4.6. Talent Event

In het voorjaar van 2018 is een groots Talent Event georganiseerd door de samenwerkende partijen in de regio en in goede afstemming met werkgevers. Tijdens dat evenement werden opleiders, werkgevers en werkzoekende samengebracht voor een uitdagend programma.

4.7. Dag van de Transport en Logistiek

De Dag van de Transport en Logistiek wordt georganiseerd door UWV en Roc Rivor, STL en verschillende logistieke bedrijven. In 2018 is deze dag voor het eerst opgesplitst in twee delen. Deel één werd in juni georganiseerd voor werkzoekende. Deel twee volgde in november en was gericht op scholen en zij-instromers.

4.8. Leerwerkroutes in meerdere richtingen

Werkzaam Rivierenland ontwikkelt leerwerkroutes voor meerdere 'uitstroomprofielen'. Kandidaten die extra ondersteuning nodig hebben bij het vinden van een goede werkplek, worden middels training 'on the job' klaar gestoomd voor een baan in bijvoorbeeld de horeca, de zorg, transport & logistiek of groen. In 2018 hebben deze routes verder vorm gekregen. Ook is er onderzocht op de doelgroep Wajong gebruik kan maken van deze regeling. Verder zijn er meer werkgevers betrokken zodat de kandidaten over de kwalificaties beschikken die daadwerkelijk gevraagd worden. Het praktijkleren wordt waar mogelijk ondersteund met theorielessen.

4.9. Wajong excursies in meerdere sectoren

In 2018 organiseerde UWV met Werkzaam Rivierenland voor het eigen personeel excursies bij diverse werkgevers in verschillende sectoren. Op deze manier maakten de deelnemer kennis met het werk bij die werkgever in een bepaalde sector. De aandacht ging daarbij vooral uit naar de mogelijkheden voor jonggehandicapten. Het wordt van twee kanten zeer op prijs gesteld om op deze manier nader kennis te maken en van gedachten te wisselen over de wensen en mogelijkheden voor de toekomst.

Bronnen

AZW, *Actuele ontwikkelingen Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn*, januari 2018.

CBS e.a., *Conjunctuurenquête Nederland, Tweede kwartaal 2018*, Den Haag, mei 2018.

CPB, *Centraal Economisch Plan 2018*, Den Haag, maart 2018.

CPB, *Policy-brief en achtergronddocument*, Den Haag, mei 2018.

Divosa, *Maatregelen om beroep op bijstand terug te dringen*, maart 2017.

Europese Commissie, *A comparison of shortage and surplus occupations based on analyses of data from the European Public Employment Services en Labour Force Surveys*, februari 2018.

ING, *De regionale economie in 2018*, webpublicatie.

Inspectie SZW, *Klantenquête. Ondersteuning en oordeel over de dienstverlening vanuit het perspectief van mensen met een WW-uitkering*, Den Haag, mei 2016.

Inspectie SZW, *Klantonderzoek. Monitor participatiedienstverlening 2017*, Den Haag, oktober 2017.

Regioplan Beleidsonderzoek, *Jonggehandicapten duurzaam aan het werk*, Amsterdam, maart 2018.

ROA, *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2022*, Maastricht, december 2017

ROA, *Arbeidsmarkt Informatie Systeem (AIS)*, Maastricht, december 2017

ROA, *Arbeidsmarktprognoses Rivierenland 2017-2022*, Maastricht, juni 2018.

ROA, *Leren onder werkenden met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt*, Maastricht, juli 2018.

Sectorinstituut Transport en logistiek, *Arbeidsmarkttrapportage beroepsgoederenvervoer over de weg en logistiek 2017*, Gouda, oktober 2017.

SEO, *Jonggehandicapten onder de Participatiewet*, Amsterdam, januari 2018.

UWV, *Na de WW in de bijstand. De doorstroom van WW naar de bijstand per gemeente, prognose tot 2017*, Amsterdam, maart 2016.

UWV, *Land- en tuinbouw. Factsheet arbeidsmarkt*, Amsterdam, maart 2017.

UWV, *Overheid. Factsheet arbeidsmarkt*, Amsterdam, april 2017.

UWV, *Financiële dienstverlening. Factsheet arbeidsmarkt*, Amsterdam, mei 2017.

UWV, *Kansen in klantcontact*, Amsterdam, september 2017.

UWV, *Blik op het werven van personeel; een derde van de vacatures is moeilijk vervulbaar*, Amsterdam, november 2017.

UWV, *Uitzendwerk. Factsheet arbeidsmarkt*, Amsterdam, december 2017.

UWV, *Kansen in webwinkels*, Amsterdam, december 2017.

UWV, *Kansen voor vrachtwagenchauffeurs*, Amsterdam, januari 2018.

UWV, *Technische beroepen. Factsheet arbeidsmarkt*, Amsterdam, februari 2018.

UWV, *Monitor Arbeidsparticipatie 2017. Aan het werk zijn, komen en blijven van mensen met een arbeidsbeperking*, Amsterdam, februari 2018.

UWV, *Zorg. Factsheet arbeidsmarkt*, Amsterdam, maart 2018.

UWV, *ICT-beroepen. Factsheet arbeidsmarkt*, Amsterdam, april 2018.

UWV, *Horeca, catering en verblijfsrecreatie. Factsheet arbeidsmarkt*, Amsterdam, april 2018.

UWV, *Arbeidsmarktprognose 2018-2019*, Amsterdam, juni 2018.

UWV, *Kennisverslag 2018-8. Werkverkenner 2.0*, Amsterdam, juni 2018.

UWV, *Moeilijk vervulbare vacatures. Landelijk overzicht van beroepen*, Amsterdam, juni 2018.

UWV, *Moeilijk vervulbare vacatures. Oplossingen in de praktijk*, Amsterdam, juni 2018.

UWV, *Moeilijk vervulbare vacatures. Oorzaken en gevolgen voor werkgevers*, Amsterdam, augustus 2018.

Begrippen

Aandoeningen aan het bewegingsapparaat (WGA, WIA 35-min en WAO)

Aandoeningen die de houding en/of beweging van het lichaam negatief beïnvloeden, bijvoorbeeld aandoeningen aan schouders, rug en knieën.

Beroepsniveau laag/basisvakmanschap

Beroepen waarvoor vaak een vooropleiding tot en met mbo-2 niveau wordt gevraagd en/of een vergelijkbaar werk/denk niveau is vereist. De werkzaamheden variëren van eenvoudig, routinematige tot weinig complexe taken.

Beroepsniveau middelbaar gespecialiseerd vakmanschap

Beroepen waarvoor vaak een vooropleiding op mbo-3 of mbo-4 niveau wordt gevraagd en/of een vergelijkbaar werk/denk niveau is vereist. Het betreft middelmatig complexe taken.

Beroepsniveau hoog

Beroepen waarvoor een vooropleiding op hbo of wo niveau wordt gevraagd en/of een vergelijkbaar werk/denk niveau is vereist. De werkzaamheden betreffen complexe tot zeer complexe, gespecialiseerde taken.

Ontwikkelingsstoornissen (Wajong)

Het betreft ziektebeelden die vallen onder autismespectrumstoornissen, verstandelijke beperking en aandachttekort-hyperactiviteitstoornis (ADHD/ADD).

Psychiatrische ziektebeelden (Wajong)

Aandoeningen in deze categorie zijn onder andere persoonlijkheidsstoornissen en schizofrenie.

Psychische stoornissen (WGA, WIA 35-min en WAO)

Tot de psychische stoornissen worden gerekend aandoeningen zoals persoonlijkheidsstoornissen, aanpassingsstoornissen en depressie.

Somatische ziektebeelden (Wajong)

Tot de somatische ziektebeelden behoren alle lichamelijke aandoeningen.

Startkwalificatie

Iemand beschikt over een startkwalificatie wanneer hij minimaal een havo- of vwo-diploma of minimaal een mbo-diploma op niveau 2 heeft. Dit is het minimale niveau wat nodig wordt geacht om een volwaardige plaats op de arbeidsmarkt te verwerven.

Colofon

Regio in Beeld

Regio in Beeld is een jaarlijkse uitgave van UWV

Auteur

Jörgen Zegel

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 Rivierenland is het werkgebied van Werkzaak Rivierenland. De gemeenten die deel uitmaken van deze arbeidsmarktregio zijn: Buren, Culemborg, Geldermalsen, Maasdriel, Neder-Betuwe, Neerijnen, Tiel, West Maas en Waal en Zaltbommel.

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

